Jugendarbeitsrecht und Freizeit

Dissertation

zur Erlangung des juristischen Doktorgrades

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Universität Breslau

vorgelegt von

Helmut Gellrich

Gerichtsreferendar

1941

Druckerei wissenschaftlicher Werke Konrad Triltsch, Würzburg-Aumühle

Gedruckt mit Genehmigung der Rechts- und
Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau.

Berichterstatter: Prof. Dr. Thieme.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Vorliegende Arbeit erscheint gleichzeitig als Heft 14 in der Schriftenreihe „Beiträge zum Deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht", herausgegeben von Landgerichtsdirektor Dr. Karl Sell, im Konrad Triltsch Verlag Würzburg-Aumühle.

Meinen Eltern

Gliederung:

Seite

A. Einleitung 1

I. Die Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Freizeit 1

II. Die Rechtfertigung einer Behandlung der Freizeit bei der Betrachtung arbeitsrechtlicher Fragen 3

III. Das Jugendarbeitsrecht und die Berechtigung einer Sonderbetrachtung der Freizeit in seinem Bereich 3

IV. Abgrenzung der Begriffe 4

1. Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit 4

2. Die Freizeitformen 4

a) Pausen 4

b) Feierabend 5

c) Wochenende 5

d) Feiertage und Ruhezeiten 5

e) Urlaub 5

aa) Erholungsurlaub 5

bb) Urlaub im Rahmen der Sozialversicherung 5

cc) Diensturlaub 6

dd) Werkurlaub 6

3. Die „Freizeit" im Sinne dieser Abhandlung 6

a) Der Maßstab 6

b) Folgerungen 6

c) Das Ergebnis 7

B. Der Unterschied zwischen der Stellung des Erwachsenen und des Jugendlichen in Arbeit und Freizeit 8

I. Der Begriff des „Jugendlichen" 8

II. Die Stellung des Erwachsenen in der Arbeit: das „Arbeitsverhältnis" 9

1. Die Stellung im Volksleben und in der täglichen Arbeit 9

2. Die Merkmale dieser Stellung 9

III. Die Stellung des Jugendlichen in der Arbeit: der „Arbeitsschüler" 10

1. Die Stellung im Volksleben und in der täglichen Arbeit 10

2. Die Merkmale dieser Stellung 12

IV. Der Vergleich der Freizeit des erwachsenen mit der des jugendlichen Arbeiters 14

1. Die Freizeit des erwachsenen Arbeiters 14

2. Die Freizeit des jugendlichen Arbeiters 18

Seite

C. Die rechtlichen Grundlagen der Freizeit des jugendlichen Arbeiters 21

I. Gesetze und Verordnungen 21
1. Das Jugendschutzgesetz vom 30. 4. 1938 21
2. Die Bestimmungen für die vom Jugendschutzgesetz nicht erfaßten Beschäftigungsgebiete 21
a) Hauswirtschaft 21
b) Landwirtschaft 22
c) Seeschiffahrt 22
d) Binnenschiffahrt und Flößerei 22
e) Luftfahrt 22
f) Familienbetriebe 23
g) Die jugendlichen Beamtenanwärter 24
3. Bestimmungen, die neben dem Jugendschutzgesetz bestehen geblieben sind 25
a) Die Vorschriften über Fortbildungs- und Berufsschule 25
b) Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes 25
4. Zusammenfassender Überblick 26

II. Tarifordnungen und Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit 26
1. Tarifordnungen 26
2. Richtlinien 27

III. Rechtschaffende Regelungen betrieblicher, persönlicher und sonstiger Art 28

D. Übersicht über die rechtliche Gestaltung des Freizeitbereiches des jugendlichen Arbeiters 30

I. Die Freizeitregelung im allgemeinen 30
1. Der Feierabend 30
a) Das Jugendschutzgesetz 30
b) Landwirtschaft 30
c) Seeschiffahrt 31
d) Binnenschiffahrt und Flößerei 31
e) Hauswirtschaft 32
2. Das Wochenende 32
a) Das Jugendschutzgesetz 32
b) Landwirtschaft 33
c) Seeschiffahrt 33
d) Binnenschiffahrt und Flößerei 33
e) Hauswirtschaft 34
3. Der Urlaub 34
Anhang zu I: Die Jugendlichen in Familienbetrieben 35

II. Die Freizeitregelung unter dem Gesichtspunkt der Berücksichtigung der besonderen Stellung des Jugendlichen im Arbeitsleben 35
1. Der Schutz des Jugendlichen 35
2. Die Erziehung und Berufsausbildung 36
3. Die staatliche Lenkung 38

Seite

E. Die rechtliche Bedeutung der besonderen Freizeitregelung für den jugendlichen Arbeiter 39

I. Der Einfluß der Sonderstellung des jugendlichen Arbeiters in der Freizeitregelung auf sein Arbeitsverhältnis und den Betrieb 39

1. Die überbetriebliche Freizeitregelung 39
   a) Staatsautorität statt einzelbetrieblicher Verantwortlichkeit 39
   b) Freizeitbestimmungen für alle Jugendlichen 41
   c) Die Vereinheitlichung der Freizeitregelung außerhalb des Jugendschutzgesetzes 43
2. Die Bedeutung der Einschaltung von HJ. und DAF. in die Freizeitregelung 44
   a) Die allgemeine Einflußnahme 45
   b) Der Betriebsjugendwalter 45
3. Der Einfluß auf die Arbeitszeit 48
   a) Der Jugendliche im Arbeitsprozeß 48
   b) Arbeitszeit und Betriebssport 48
   c) Arbeitszeit und Berufsschule 50
   d) Notstand und Freizeit 50
   e) Jugendlichenurlaub und Betriebsferien 53
4. Die besondere Urlaubsregelung für Jugendliche 54
   a) Der neue Grundsatz 54
   b) Die Urlaubsmarkenregelung 54
   c) Der Urlaubsanspruch an der Altersgrenze zum Erwachsenenurlaub 56
   d) Das Verhältnis zu anderen Beurlaubungen 57
5. Die Unternehmerleistung während der Freizeit 59
   a) Lohn- und Erziehungsbeihilfe 59
   b) Lohnsteuer und Urlaubsgeld 61

II. Die Verknüpfung von Arbeits- und Freizeitbereich im Leben des jugendlichen Arbeiters 63

1. Die Grundgedanken des Arbeitsverhältnisses des Jugendlichen in ihrem Einfluß auf die Gestaltung seiner Freizeit 63
   a) Die Lenkung der Freizeitverwendung 64
   b) Anderweitige Arbeit während des Urlaubs 65
   c) Die Ausdehnung des Beschäftigungsverbotes auf die anderen Freizeitbereiche 70
2. Der Einfluß der Freizeit auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses des Jugendlichen 71
   a) Die Kündigung aus Gründen, die in der Freizeit liegen 71
   b) Freizeitverhalten und soziale Ehrengerichtsbarkeit 80
   c) Freizeit und Unfallversicherung 81
      aa) Freizeitunfälle im Rahmen der Betriebsgemeinschaft 82
      bb) Freizeitunfälle außerhalb des Betriebes 85
   d) Freizeitunfälle Nichtversicherter 87

III. Zusammenfassung und Ergebnis 89

A. Einleitung.

I. Die Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Freizeit.

Arbeit und Freizeit sind Erscheinungsformen des menschlichen Lebens, und daher muß Ausgangspunkt unserer Betrachtung der schaffende Mensch sein.

Wir begreifen den Menschen als eine körperlich-geistig-seelische „Ganzheit“ [1]), als eine einheitliche Persönlichkeit, die ihre Tätigkeit findet in der „Ausschöpfung aller gegebenen Werte, Möglichkeiten und Anlagen“ [2]); in ihr hat jedes schöpferische Tun des Menschen seinen Ausgangspunkt [3]).

Das Feld dieser Betätigung ist das Leben des schaffenden Menschen in seiner Gesamtheit, in seinen Formen „Arbeit“ und „Freizeit“, beide bilden eine Einheit. Die Zeit der industriellen Entwicklung mit ihrer Neugestaltung des Arbeitsvorganges im Wege der Arbeitsteilung, mit ihrer Mechanisierung und Atomisierung der Arbeit, ließ das Gefühl für die Zusammengehörigkeit von Arbeit und Freizeit als einem Lebensbereich verlorengehen, indem der Mensch lediglich als ein „Faktor“ im Arbeits- und Produktionsprozeß gewertet wurde, für den das eigentliche Leben erst „hinter der Arbeit“ anfing.

Nach unserer Auffassung jedoch ist die Welt der toten Sachen, der Technik und der Maschine dem Menschen untertan und sein helfendes Werzeug. Damit aber erkennen wir an, daß der Mensch im wesentlichen nicht Gesetzen der Mathematik und Physik unterliegt, sondern solchen geistiger, seelischer, ethischer Art, die seine völlige Eigenheit ausmachen und den ganzen Menschen umfassen, nicht nur bestimmte Auswirkungen, etwa Tätigkeiten oder Ergebnisse im Bereich der Arbeit. „Wie und was er arbeitet, ist ebenso Ausdruck seiner einmaligen Persönlichkeit, seiner völkischen wie persönlichen Prägung, wie sein politisches Denken. Damit wird der Mensch in Arbeit und Betrieb Maß aller Dinge.“ [4]) Es gibt aber keinen Teilvorgang im Arbeitsleben des Menschen, der nicht vom Gesamtzustand des Menschen als unteilbarem Ganzen abhängt [5]). Arbeit und Freizeit sind also Korrelate, weil sie aus derselben Wurzel, dem Begriff des arbeitenden Menschen, entspringen [6]). Das Dasein dieses Menschen aber erschöpft sich eben nicht in der Arbeit, sondern umfaßt den gesamten Lebensraum, also auch die Freizeit.

[1]) Arnhold, S. 31.
[2]) Müller, in SozPr 45, S. 989.
[3]) Rentmeister, in „Weltkongreß“, S. 8.
[4]) Arnhold, in „Weltkongreß“, S. 194.
[5]) Wotschke, in „Weltkongreß“, S. 194.

Stimmen wir Arbeit und Freizeit gegeneinander ab, so bedeutet uns Arbeit die Gestaltung der Sachwelt durch den Menschen, Freizeit aber Spielraum für die Schaffung der körperlichen und geistigen Kräfte, um Herr der Sachwelt zu werden und zu bleiben.
Eines kann folglich nicht ohne das Andere bestehen: wollen wir den Vorrang des Menschen vor der Sachwelt, dann müssen wir auch die Voraussetzungen dafür bereitstellen. Der schaffende vollwertige Volksgenosse darf nicht ein „Nur-Fachmann" bleiben, sondern soll eine Persönlichkeit sein, fähig, „Kulturwerte aufzunehmen, zu verarbeiten und nicht zuletzt zu verkörpern." [7])

Damit aber bedeutet die Freizeit uns zweierlei:

1. Die „schöpferische Pause" [8]), die die Wiederschaffung verlorengegangener Kräfte, seelische Spannkraft und schöpferische Ideen bewirkt, und
2. die Anerkennung des Menschen als Persönlichkeit, die mehr ist als ein bloßer „Faktor", indem durch die Freizeit die Einführung in die kulturellen Werte der Nation möglich wird.

Die Freizeit als „schöpferische Pause" ist eine von der Natur gestellte Forderung zunächst biologischer Art [9]): der durch die Arbeit ermüdete Mensch muß eine gewisse Zeit der Ruhe erhalten, um seinem Körper neue Kräfte zuzuführen.

Hinzu tritt die psychologische Bedeutung der Freizeit. Angespannte Arbeit bedingt neben körperlicher Ermüdung auch geistige Abspannung, eine geistig-seelische Übersättigung durch den Arbeitsprozeß. Eine angemessene Freizeit verschafft dem Menschen geistige Entspannung und Abstand zu seiner Arbeit, und Arbeitsfreudigkeit und Spannkraft kehren, womöglich in verstärktem Maße, zurück.

Beide Gesichtspunkte sind von entscheidender Wichtigkeit für das Leben des Volkes. Die Arbeitskraft seiner Menschen ist sein kostbarstes Gut; Leistungen setzen eine volle Leistungsfähigkeit voraus, und nur ein gesundes, nervenstarkes Volk ermöglicht eine starke Politik. Die Freizeit des Einzelnen kommt somit letzten Endes der Gesamtheit zugute.

Die Freizeit als Weg der „Einschmelzung des schaffenden Menschen in die ererbten Kulturwerte" [10]) aber ist eine Forderung der völkischen Erziehung und Formung des schaffenden Menschen. Sie ermöglicht ihm, seine Stellung im Volke und Wert und Sinn seiner Arbeit zu ermessen; sie vermittelt ihm Kenntnis von Volk und Heimat und die Kulturgüter seiner Nation. Sie verhindert die einseitige Verfachlichung und die Verkümmerung der seelischen Werte des Menschen und bildet ihn nach den Grundwerten unserer Weltanschauung zur Persönlichkeit [11]). Arbeit und Freizeit greifen somit unlösbar ineinander.

---

[6]) Cartalis, in "Weltkongreß", S. 75.
[7]) Arnhold, in „Weltkongreß", S. 356.
[8]) Zuerst so: Fritz Klatt, Die schöpferische Pause, Jena 1926.
[9]) Vgl. zu folgendem: Reiter, DJD 35/258; Zimmermann, JbNatÖkStat. 144/68 ff.; Bunk, NS SozPol 34/35/376; Hoske, ebenda 33/302; Neitzel, RABl. 16/II/297.
[10]) Müller, NS SozPol 45/494.
[11]) Arnhold, „Weltkongreß", S. 356.

II. Die Rechtfertigung einer Behandlung der Freizeit bei der Betrachtung arbeitsrechtlicher Fragen.

Unter den Arbeitsbeziehungen der schaffenden Menschen, die durch die arbeitsrechtlichen Normen geordnet werden, nimmt das Gebiet der Freizeitfragen einen großen Raum ein. Regelmäßigkeit und Umfang der Freizeit werden bedingt durch Art und Dauer der Arbeit, und von den Gegebenheiten der Arbeit hängt es ab, ob die Freizeit ihren Zweck erfüllen kann. Aus dem Gedanken der Arbeits- und Leistungsgemeinschaft des ganzen Volkes wird das Recht auf Freizeit für den proklamiert, der seine Pflicht getan hat. Denn jeder arbeitende Mensch hat ein Recht auf Schutz seiner Arbeitskraft und auf einen Anteil an den kulturellen Gütern seiner Nation, wie andererseits die Volksgemeinschaft einen Anspruch darauf hat, daß der Einzelne seine Arbeitskraft zum Nutzen des Ganzen erhält und pflegt. In den Bereich der Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen ist somit das Gebiet der Freizeit als eines Teiles der tatsächlichen und rechtlichen Arbeitsordnung einzubeziehen.

III. Das Jugendarbeitsrecht und die Berechtigung einer Sonderbetrachtung der Freizeit in seinem Bereich.

Das Jugendarbeitsrecht erscheint als eine engere Ordnung in der Gesamtordnung der Arbeit, die zwar den großen Grundsätzen der im AOG zum Ausdruck gekommenen neuen deutschen Sozialordnung unterliegt, die aber doch eine besondere Ausprägung darstellt. Von den Grundgedanken der Persönlichkeit und der Leistung aus, die das gesamte Arbeitsrecht beherrschen, ergeben sich wichtige Unterscheidungen, die über das Maß von „Abweichungen" vom Allgemeinen hinausgehen [12]).

Entsprechend der Stellung des Jugendlichen in der Volksordnung als eines werdenden Volksgenossen, den es heranzubilden, zur Persönlichkeit zu formen und in die große Gemeinschaft hineinzuführen gilt, beherrschen das Jugendarbeitsrecht die Gedanken des Schutzes und der Erziehung des jungen Menschen als Voraussetzungen für die Entfaltung der körperlichen, seelischen und geistigen Kräfte. Jugendschutz und Berufserziehung ergeben also das Grundverhältnis des Jugendarbeitsrechts und bedingen seine Unterscheidung gegenüber der allgemeinen Arbeitsordnung, deren Grundlage das Arbeitsverhältnis ist.

Für den Jugendschutz wird die Freizeit von ausschlaggebender Wichtigkeit, und das Gleiche gilt für die Erziehung, wenn man die Gesamterziehung des Jugendlichen in Anerkennung der inneren Zusammengehörigkeit von Arbeit und Freizeit ins Auge faßt. Denn der Jugendliche soll nicht nur in seinem Beruf ausgebildet, sondern auf allen Lebensgebieten zu einem vollwertigen Volksgenossen erzogen werden.

Jugendarbeitsrecht und Freizeit bilden also einen Fragenkreis, dessen Wichtigkeit sich aus der Verknüpfung beider ergibt und dessen Klärung im folgenden versucht wird.

[12]) Siebert, Arbeitsrecht, F, Einl., I.

IV. Abgrenzung der Begriffe.

1. Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit.

Der Begriff der Freizeit ist nicht denkbar ohne den Begriff der Arbeitszeit.

„Arbeitszeit" im weiteren Sinne ist die mit Berufs- oder Erwerbsarbeit angefüllte Zeit des Tages, die tatsächliche Arbeitsleistung, bezogen auf die zeitliche Dauer; als terminus technicus verstehen wir unter Arbeitszeit die „Schicht", die Zeit — ausschließlich der Ruhepausen — vom Beginn bis zum Ende der Arbeit im Betriebe, d. h. des Aufenthaltes, der dem Einsatz der Arbeitskraft gemäß den Anordnungen des Betriebsführers nach Maßgabe des Arbeitsverhältnisses des Gefolgsmannes dient, ohne daß in jedem Augenblick eine bestimmte Beschäftigung oder Tätigkeit vorzuliegen braucht.

„Freizeit" wäre demnach, roh gesehen, die Zeit des Tages, die von Arbeit freibleibt, die Differenz zwischen Tageslänge und Arbeitszeit.

2. Die Freizeitformen.

Es reicht zur Klarstellung des Begriffes Freizeit jedoch nicht aus, sie einfach als arbeitsfreie Zeit zu erklären.

Wäre dies der Fall, so müßte man auch die Zeit des A n - u n d A b r ü s t e n s der Arbeit als Freizeit behandeln, die jedoch wegen ihrer engen Verbindung mit der Arbeitstätigkeit tatsächlich wie rechtlich in die Arbeitszeit eingerechnet wird.

Auch der A r b e i t s w e g könnte dann ohne Einschränkung als Freizeit angesprochen werden. Zwar gehört der Weg zwischen Arbeitsstätte und Wohnung grundsätzlich nicht mehr zur Arbeitszeit; legt jedoch der Arbeiter im Bereich seiner Betriebstätigkeit größere Strecken zurück (Außenarbeitsstellen, z. B. auswärtige Baustellen usw., Wege vom Hof zum Acker, § 4 Vorl. LAO), dann gilt die dazu benötigte Zeit als Arbeitszeit [13]).

Das An- und Abrüsten und der Arbeitsweg müssen also zunächst aus der arbeitsfreien Zeit herausgenommen werden. Was dann an arbeitsfreier Zeit übrig bleibt, kann als Freizeit im eigentlichen Sinne angesprochen werden. Diese tritt in verschiedenen Formen auf.

a) P a u s e n.

Die P a u s e n sind planmäßige, im voraus feststehende Unterbrechungen innerhalb einer Arbeitsschicht, die einer kurzen Kräftigung dienen und das stetige Weiterfließen der Arbeit gewährleisten sollen [14]).

Unter den Begriff der Pause fällt nicht die sog. „Arbeitsbereitschaft", vielmehr ist der Arbeiter während der Pause nicht verpflichtet, die Arbeit jederzeit sofort aufzunehmen [15]). Ferner zählen nicht zu den Pausen all die kleinen Zeitteile, die notwendig während des Arbeitsvorganges bisweilen ohne Tätigkeit vergehen und nichts als ein Atemholen für den

[13]) Kremer, § 3 Anm. 1; RAG in ArbRSamml. 12/294.
[14]) Krüger, S. 2; Klatt in „Tat" 26, 2, S. 227.
[15]) Kremer, § 15, Anm. 2; § 15, Anm. 2; Kaskel-Dersch, S. 276.

Arbeiter bedeuten; sie bleiben zwar von Arbeit frei, sind aber nicht als Freizeit anzusprechen (z. B. der Eisengießer wartet, bis das Metall in die Form geflossen ist).

b) Feierabend.

Es ist die planmäßige Unterbrechung der Arbeitszeit zwischen zwei Arbeitstagen, zwischen zwei Schichten (Ruhezeit)[16]. Er umfaßt die zusammenhängenden arbeitsfreien Stunden zwischen Heimkehr von der Arbeit und Aufbruch zur Arbeit, also im wesentlichen den arbeitsfreien Nachmittag und Abend jedes Tages einschl. der Nachtruhe[17], und dient als notwendiger täglicher Ausgleich der Ruhe, Erholung und Befriedigung kultureller Bedürfnisse.

c) Wochenende.

Es stellt eine längere Folge arbeitsfreier Zeit dar, die Zeit zwischen Arbeitsschluß am Sonnabend und Arbeitsbeginn Montag früh. Je nach Art der Beschäftigung beginnt es bereits am frühen Nachmittag des Sonnabends oder erst mit Beginn des üblichen Feierabends, so daß nur der arbeitsfreie Sonntag die längere Freizeit bewirkt.

d) Feiertage und Ruhezeiten.

Die gesetzlichen Feiertage treten unabhängig vom Arbeitsvorgang auf. Besondere Ruhetage sind einzulegen, wenn ausnahmsweise an Sonn- oder Feiertagen gearbeitet werden muß; ihnen gleichzusetzen sind die Ruhezeiten bei kontinuierlichen Betrieben und schließlich die freien Nachmittage, die als Ersatz für den Ausfall des arbeitsfreien Sonnabendnachmittags gewährt werden. Sie gehören als unabhängig vom Arbeitsvorgang in den Bereich der regelmäßigen Freizeit des Arbeiters.

e) Urlaub.

Er ist die wichtigste Freizeitform: arbeitsfreie Zeit über das Maß von Pause, Ruhezeit und Wochenende hinaus. Er tritt uns in verschiedenen Arten entgegen.

aa) Erholungsurlaub.

Unter diesem praktisch wichtigsten Fall verstehen wir eine längere zusammenhängende Freizeit innerhalb eines Arbeits- oder Urlaubsjahres; durch sie soll dem Arbeiter bei Fortzahlung des Lohnes alljährlich eine ausgiebige Erholung zuteil werden und er, aus der Anspannung des täglichen Arbeitslebens herausgerissen, wieder zu sich selbst kommen.

bb) Urlaub im Rahmen der Sozialversicherung.

Bei diesem gewährt das Heilverfahren der Kranken-, Invaliden-, Angestellten- und Knappschaftsversicherung den Versicherten eine bezahlte Freizeit, um drohende Gefahren abzuwenden oder ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.

---

[16] Kaskel-Dersch, S. 280.
[17] Krüger, S. 2; Klatt in „Tat“ 26, 2, S. 227.

cc) Diensturlaub [18]).

Darüber hinaus verschafft eine Anzahl gesetzlicher Bestimmungen dem Arbeiter für gewisse Sonderfälle einen bezahlten Urlaub, bei denen Allgemeininteresse oder Billigkeitsgründe maßgebend sind. Zu nennen sind hier: Urlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte, zum Zwecke der Leibeserziehung (Ges. vom 15. 2. 35), zu Wehrmachtsübungen (VO. vom 25. 11. 35) [19]), für Vertrauensmänner (§ 13 AOG), Beisitzer bei Arbeitsgerichten (§ 26 AOG) und Inhaber von Ehrenämtern der Sozialversicherung (§§ 139 RVO, 34 AOG, 252 AVAVG).

dd) Werkurlaub [20]).

Bei diesem ruhen eine Zeit lang die Rechte und Pflichten der am Arbeitsverhältnis Beteiligten; der Arbeiter ist hierbei bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses von seiner Arbeitspflicht befreit, ohne jedoch Lohn zu erhalten. Sinn dieser, in Deutschland heute nur noch in der Form von Feierschichten infolge Rohstoffmangels, als „Saison" oder „Kampagne" im Gastwirtsgewerbe, in Ziegeleibetrieben und in der Zucker- und Konservenindustrie vorkommenden Urlaubsform ist, bei Arbeitsmangel dem Unternehmer seine Gefolgschaft, dem Beschäftigten seinen Arbeitsplatz zu erhalten [21]).

3. Die „Freizeit" im Sinne dieser Abhandlung.

Für das Gebiet der Behandlung von „Jugendarbeitsrecht und Freizeit" ist diese Vielzahl von Freizeitformen nicht verwendbar. Vielmehr ist eine Beschränkung auf bestimmte Arten der Freizeit erforderlich.

a) Der Maßstab.

Soll die arbeitsfreie Zeit als „Freizeit" im Sinne dieser Abhandlung angesprochen werden, dann muß sie deren Voraussetzungen erfüllen: sie muß einmal schöpferische Pause und zum anderen geeignet sein, den schaffenden Menschen zu einem vollwertigen, aller Lebensgüter teilhaftigen Glied der Nation zu machen.

b) Folgerungen.

Unter diesem Gesichtspunkt sind zunächst alle die kleinen arbeitsfreien Zeitteile innerhalb des Arbeitsprozesses sowie die Arbeitspausen auszuschalten. In ihrer strengen Gebundenheit an die Arbeitstätigkeit sind sie als typische Arbeitspausen nicht in der Lage, über die augenblickliche Erholung hinaus schöpferisch zu wirken.

Da die gesetzlichen Feiertage im wesentlichen keine andere Regelung als die Sonntage erfahren, wird von ihrer gesonderten Behandlung abgesehen. Die Ersatzruhetage und arbeitsfreien Nachmittage werden ihrem

---

[18]) Bezeichnung nach Molitor, DAR 1936, S. 102.
[19]) Für Musterungen und Wehrversammlungen gilt § 616 BGB (vgl. DAR 36/297, 39/160, Pfundtner-Neubert I, g, 7, S. 1, Abs. 1).
[20]) Auch Werksbeurlaubung, Arbeitsaussetzung.
[21]) Molitor, DAR 36/137.

Sinn entsprechend zum Bereich des Wochenendes oder des Feierabends gezogen werden.

Auf dem Gebiet der Urlaubsfreizeit scheiden die Fälle des Sozial-, Dienst- und Werkurlaubs für die Betrachtung aus. Beim Sozial- und Diensturlaub fehlt im wesentlichen der Gesichtspunkt der schöpferischen Pause — bei diesem der Erholungszweck, bei jenem die geistige und kulturelle Formung des Menschen —, während beim Werkurlaub das Moment der Erholung außer acht bleiben muß, da dieser überhaupt aus dem Rahmen der Freizeit des Arbeiters herausfällt.

c) Das Ergebnis.

Wir begreifen für den Bereich unserer Betrachtung unter „Freizeit" somit:

1. Den Feierabend (einschl. des arbeitsfreien Ersatznachmittages),
2. das Wochenende (einschl. der Feiertage und Ersatzruhezeiten),
3. den Erholungsurlaub.

Diese Gliederung wird nur dort durchbrochen werden, wo die ausgeschalteten Freizeitformen als Hilfsmittel oder Beispiele Erwähnung finden müssen.

B. Der Unterschied zwischen der Stellung des Erwachsenen und des Jugendlichen in Arbeit und Freizeit.

I. Der Begriff des „Jugendlichen".

Wir sehen als „Jugendliche" grundsätzlich alle jungen Menschen bis zum Alter von 18 Jahren an. Dabei lassen wir aber außerhalb unserer Betrachtung die noch schulpflichtigen Kinder, da diese nur in Ausnahmefällen am Arbeitsleben teilnehmen und noch dem Gebiet der kindlichen Erziehung angehören, außerdem gilt es, die Abgrenzung nach dem Arbeitsverhältnis des Erwachsenen hin zu finden. Fehl ginge dabei eine starre zeitliche Grenzziehung; denn oft ist der Jugendliche schon vor Erreichung des 14. Lebensjahres der Volksschule entwachsen, während ebenso oft der bereits 18-jährige entweder noch vor seinem Eintritt in das reine Arbeitsleben steht oder schon vor diesem Alter vollwertig in dasselbe eingebaut war.

Die Annahme der Grenze zwischen Erwachsenen und Jugendlichen beim 18. Lebensjahr ist in der Rechtsordnung üblich und beruht auf biologischen und psychologischen Erwägungen. Bis zu diesem Alter wird dem jungen Menschen — auch das internationale Recht [1]) bevorzugt diese Grenze — der staatliche Schutz zugesichert, weil man ihn in seiner geistigen, körperlichen und seelischen Entwicklung noch für unfertig hält. So kann ein Jugendlicher, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, für volljährig erklärt (§ 3 BGB) werden und auch eine Ehe eingehen (§ 1 Abs 2 Ehe-Ges.); im Strafrecht treten mit diesem Alter Antragsmündigkeit (§ 65 StGB) und volle Deliktsfähigkeit (§ 1 JGG) ein; grundsätzlich wird erst der 18jährige Deutsche zum Arbeits- und Wehrdienst herangezogen (§ 3 RAD Ges., § 4 Wehrges.), und schließlich erfolgt bei Erreichung des 18. Lebensjahres die Überweisung aus der HJ. in die NSDAP. und ihre übrigen Gliederungen, tritt also der junge Deutsche aus dem Bereich der Jugenderziehung in den der Erwachsenenerziehung.

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts weist besonders das Arbeitsschutzrecht eine entsprechende Regelung auf. Nachdem bisher schon in der GewO verschiedene Schutzvorschriften für Arbeiter bis zu 18 Jahren zu finden waren, hat das Jugendschutzgesetz vom 30. 4. 1938 eine endgültige klare Regelung getroffen: „Jugendlicher ist, wer über 14, aber noch nicht 18 Jahre alt ist" (§ 1 Abs. 3 JSG). Da überdies für das neue Berufserziehungs- und Ausbildungsgesetz die gleichen Altersgrenzen vorgesehen sind [2]), besteht kein Anlaß, den „Jugendlichen" altersmäßig anders zu bestimmen.

---

[1]) Abkommen Washington 1919.

Dieser so rein nach dem Alter gefundenen Bestimmung des „Jugendlichen" steht keineswegs entgegen, daß man in sachlicher Hinsicht beim „Jugendlichen in der Arbeit" einen Unterschied machen muß zwischen dem Lehrling und dem — un- oder angelernten — Jungarbeiter.

Denn wenn man schlechthin jeden Jugendlichen etwa bis zum Alter von 18 Jahren als noch schutzbedürftig ansieht, so kann das keine Änderung erfahren durch die Art, wie er seinen geringen Beitrag zum Arbeitsleben der Nation leistet, ob als Lehrling oder wie ein Erwachsener auf Grund eines Arbeitsverhältnisses.

II. Die Stellung des Erwachsenen in der Arbeit: das „Arbeitsverhältnis".

1. Die Stellung im Volksleben und in der täglichen Arbeit.

Sobald jemand über das Alter von 18 Jahren hinaus ist, bezeichnet ihn der Sprachgebrauch als „Erwachsenen".

Die Erwachsenen sind die nach Alter, Entwicklung und Leistungsfähigkeit vollwertige Volksgenossen. Sie nehmen die Stellung ein, die auszufüllen der Deutsche in seiner Jugend erzogen wird.

Ihrer allgemeinen Stellung entspricht ihre Einordnung in der täglichen Arbeit. Als Unternehmer und Beschäftigte arbeiten sie, um Werte zu schaffen und Güter hervorzubringen, die für den Bestand der Nation notwendig sind. Der erwachsene Arbeiter ist also der Träger der Arbeit und Leistung von heute und solange, bis die Jugend ihre Ausbildung beendet hat und diese Aufgaben übernehmen kann.

2. Die Merkmale dieser Stellung.

1. Jeder leistungsfähige Volksgenosse hat ein Recht auf Arbeit. Die Ausübung dieses Rechtes erfolgt in dem Betrieb; dort leistet er die Arbeit, zu der er sich verpflichtet hat und die seine Lebensaufgabe ist.

Die Arbeitsleistung steht beim Erwachsenen im Vordergrund; sie dient seinem Lebensunterhalt und damit dem Interesse des Volkes, zu ihrer Erfüllung ist er ausgebildet worden, sie verkörpert seinen „Beruf" [3]).

Die Wertung seiner Arbeit und damit seiner Persönlichkeit erfolgt nach der Leistung. Sie bestimmt Anerkennung und Entgelt, erfordert also Anspannung aller Kräfte und legt Zeugnis ab über die Ausbildung und Lehre der Jugend.

2. Fürsorge und Arbeitsschutz sorgen dafür, daß der Schaffende seine Arbeitsleistung erbringen kann, ohne Schaden zu erleiden. Schutz vor Gefahren der Tätigkeit, stete Auffrischung der verbrauchten Kräfte und Erholung und Freude für die Schöpfer der nationalen Werte sollen die Arbeit begleiten und so die Arbeitskraft des Volkes in der Gegenwart sichern.

---

[2]) Siebert, DJD 1938, S. 198.
[3]) Wagner, S. 124 ff.; Mansfeld-Pohl, S. 86 ff.; Hueck-Nipperdey-Dietz, S. 23 ff. u. a.

3. Mit einem Alter von 25 Jahren, nach einjähriger Betriebs- und zweijähriger Berufszugehörigkeit, befähigen den arbeitenden Volksgenossen Alter und Erfahrung, als Vertrauensrat zu raten und zu helfen (§ 8 AOG).

4. Der arbeitende Mensch hat ein Anrecht darauf, daß ihm sein Arbeitsplatz erhalten bleibt. Daher genießt er einen ausgedehnten Kündigungsschutz. Dieser versagt, abgesehen von den Fällen, in denen aus beim Unternehmen vorliegenden Umständen der Betrieb den Arbeiter nicht mehr trägt, auf jeden Fall in dem Augenblick, wo der Beschäftigte durch gemeinschaftswidriges Verhalten berechtigten Anlaß zur Kündigung gibt. Daß man ihn deshalb aus der Gemeinschaft entfernt, entspricht nur der allgemeinen Ordnung, wie z. B. dem Strafrecht, da man jeden gesunden Erwachsenen für sein Verhalten voll verantwortlich machen muß.

5. Wenn auch keine besonderen Voraussetzungen für die Betriebsführereigenschaft aufgestellt sind, so erfordert doch diese Stellung und die damit verbundene Verantwortung einen reifen, vollwertigen Volksgenossen, der sein Fach versteht und die menschlichen Voraussetzungen eines Führers — Können, Erfahrung, Menschenkenntnis — mitbringt. Denn ihm ist vom Staat die Macht gegeben, objektives, die Betriebsgemeinschaft bindendes Satzungsrecht zu setzen und die dieser zustehende Autonomie auszuüben [4]). Vor allem ist seinem Verantwortungsbewußtsein die Regelung der Arbeitsverhältnisse und ihrer Bedingungen überlassen, in die der Staat grundsätzlich nicht eingreifen will, weil er auf die Zusammenarbeit von Führer und Gefolgschaft vertraut und weil es zum gesunden Eigenleben eines Betriebes gehört, daß seine inneren Vorgänge so geregelt werden, wie es seinen besonderen Bedürfnissen entspricht [5]).

III. Die Stellung des Jugendlichen in der Arbeit: der „Arbeitsschüler".

1. Die Stellung des Jugendlichen im Volksleben und in der täglichen Arbeit.

Bestimmung des Jugendlichen ist, ein vollwertiger Volksgenosse zu werden. Von der Familie ausgehend wird er daher über die Schule und die Erziehungsgemeinschaft der HJ. von Stufe zu Stufe vorwärts geführt, bis er eines Tages als aktives Glied des Volkes tätig werden kann. In dieser „Zeit des Überganges vom Träumen zum Erwachen in physischer, seelischer und geistiger Beziehung" [6]) umhegt den jungen Deutschen die Fürsorge des Staates. Er ist nicht frei in seinem Tun und Lassen, sondern muß einen gewissen unumgänglichen Ausbildungsweg gehen. Und wie für den Staat die Verpflichtung zur Heranbildung eines leistungsfähigen Nachwuchses besteht, so sind nicht private Wünsche des jungen Volksgenossen, sondern das Interesse des Volkes an der Förderung seines Nachwuchses ausschlaggebend.

Der Gedanke des „werdenden Volksgenossen" hat eine besondere Bedeutung in der täglichen Arbeit.

[4]) Hueck-Nipperdey-Dietz, S. 32.
[5]) Crone, S. 9.
[6]) Freisler, DJD 1935, S. 242.

Der Jugendliche, der nach Verlassen der Schule eine Arbeitsstelle aufsucht, stellt noch keine vollwertige Arbeitskraft dar. Er bedarf erst der Ausbildung zu einer solchen. Vielfach tritt uns der Jugendliche im Arbeitsleben entgegen; als Lehrling, der angelernt und erzogen wird, und als „Jungarbeiter", d. h. als Jugendlicher, dessen Arbeitsverhältnis dem der Erwachsenen bis auf die geringere Leistung und das Alter und den dadurch erforderlichen erhöhten Arbeitsschutz gleich ist. Die notwendige Ausbildung fehlt hier; das Ergebnis ist der un- oder angelernte Arbeiter und damit die Tatsache, daß nur bei einem Teil des Volksnachwuchses die Forderung nach Förderung aller Fähigkeiten ganz erfüllt wird.

Diese Tatsache steht im Widerspruch zu unserer Arbeitsauffassung; die Leistungsgemeinschaft des gesamten Volkes kann notwendigerweise ihre Ergänzung nur in dem g e s a m t e n Nachwuchs dieses Volkes finden.

Die Unterscheidung zwischen Lehrling und Jungarbeiter widerspricht aber auch der Stellung des Jugendlichen im Gesamtleben der Nation; der Jugendliche ist eben kein „kleiner Erwachsener" [7], sondern ein in der Entwicklung stehender Volksgenosse, der noch der Förderung und der Ausbildung bedarf.

Hieraus folgt notwendig für das Arbeitsleben, daß der Jugendliche nur im Sinne einer Ausbildung in seiner Beschäftigung steht, ohne dabei außer acht zu lassen, daß die Arbeit einer der wichtigsten Erziehungsfaktoren ist. Niemals darf er jedoch als „Arbeitskraft" angesehen werden, er ist nicht Objekt, sondern Subjekt innerhalb der Arbeitsordnung, in die er als Lernender eingefügt ist. Beim Lehrling ergibt sich aus seinem „Arbeitsverhältnis", daß er Ausbildung genießen soll. Beim Jungarbeiter fehlt dieses Moment zwar von vornherein, seine Stellung kann aber keine andere sein.

Einmal erfordert der Gedanke der Leistungsgemeinschaft ein gewisses Maß an Grundausbildung für alle, im Verein mit der Beseitigung des wurzellosen ungelernten Arbeitertums.

Zum anderen wird dem immer mehr in die Erscheinung tretenden „Leistungswillen, der Einsatzbereitschaft und Persönlichkeit eines neu heranwachsenden Typs des jugendlichen Mitarbeiters" [8] allenthalben Raum gegeben. Dieser Wille zeigt sich vor allem im Reichsberufswettkampf und dem daraufhin immer eindringlicher an die verantwortlichen Stellen herangetragenen Wunsch des Jungarbeiters nach einer geregelten Ausbildung.

Schließlich fordern der heutige Facharbeitermangel und Deutschlands wirtschaftliche Lage dieselbe Einstellung. Denn dem Jungarbeiter müssen bereits in immer steigenderem Maße große wirtschaftliche Werte anvertraut werden, wobei ein gewisses Maß an Ausbildung, sei es als Grundausbildung oder im Wege eines Anlernverhältnisses, vorangehen muß [9].

---

[7]) Schirach, DJ 1934, S. 1566.
[8]) Mansfeld, ZAkdDR 1936, S. 594.
[9]) Picker, DJD 1935, S. 156; vgl. NS SozPol 1938, Beilage S. 3.

2. Die Merkmale dieser Stellung.

Es ergibt sich demnach im allgemeinen für Jungarbeiter und Lehrlinge die gleiche Stellung in der täglichen Arbeit:

1. Die Arbeitsleistung des Jugendlichen ist keine vollwertige; er kann weder die leistungsmäßigen, noch die menschlichen Anforderungen erfüllen, die an einen vollwertigen Arbeiter gestellt werden. Die Arbeitsleistung ist somit nicht ausschlaggebend, sondern nur eine Nebenfolge der Stellung des Jugendlichen im Arbeitsleben, somit das Entgelt beim Lehrling keine Vergütung, sondern eine Erziehungsbeihilfe, grundsätzlich unabhängig davon, ob er Arbeit leistet oder nicht[10]).

2. Für den Jugendlichen gelten besondere gesetzliche Schutzvorschriften. Alles die Entwicklung Schädigende wird von ihm ferngehalten. Dabei gibt es weder für den Familienbetrieb, noch für den wirtschaftlich schwachen Betrieb Ausnahmen. Denn einmal unterliegt auch die Familie den gesamtvölkischen Notwendigkeiten, und zum anderen darf der Nachwuchs des Volkes nicht „als Reservoir billiger Arbeitskräfte“[11]) Verwendung finden. Jugendschutz ist Voraussetzung jeder Leistungssteigerung des Nachwuchses, ist Voraussetzung der Erhaltung der Wehrkraft und greift somit über den Bereich der Erwerbs- und wirtschaftlichen Tätigkeit hinaus: „Jugendschutz ist Volksschutz“[12]), ist ein Teil staatlicher Gesundheitsführung und deshalb ein hervorstechendes Merkmal gerade für die Stellung des jugendlichen Arbeiters.

3. Im Vordergrund der Arbeit des Jugendlichen steht der Gedanke der Ausbildung und der Erziehung. Der Lehrvertrag zeigt das am deutlichsten. Er ist in erster Linie abgeschlossen zum Zwecke der beruflichen Ausbildung des jungen Menschen[13]) zum Facharbeiter, neben die heute wie früher die Erziehung zum vollwertigen Menschen tritt. Beide Merkmale gelten nicht nur für das Lehrverhältnis, sondern auch für die Stellung des un- oder angelernten Jungarbeiters.

Nicht alle Jugendlichen können allerdings zum Facharbeiter herangebildet werden, „der Zugang zur Lehre im früheren Sinne kann und darf nur einer Auslese des gewerblichen Nachwuchses eröffnet werden“[14]), so daß das Lehrverhältnis in Zukunft eine gesteigerte Form des Ausbildungsverhältnisses sein wird. Ein gewisses Maß an Ausbildung muß aber jeder jugendliche Arbeiter erhalten, und zwar derart, „daß er planmäßig in seine Arbeitsweise eingeführt wird, als denkendes Glied im Organismus des Betriebes, in dem jede notwendige Beschäftigung ihren Sinn hat“[15]).

Was somit dem gereiften Menschen die Arbeit ist, bedeutet dem Jugendlichen die Ausbildung; das Recht auf Ausbildung ist die Vorstufe zum Recht auf Arbeit.

Infolgedessen steht die Erziehung und Ausbildung des Jugendlichen bei seiner Arbeitstätigkeit im Vordergrund. Der Gedanke zusätzlicher

---

[10]) Mansfeld, NS SozPol 1935, S. 266.
[11]) Müller, DJD 1935, S. 385.
[12]) Vorspruch zu Jugendschutzgesetz.
[13]) Mansfeld, NS SozPol 1935, S. 262
[14]) Goldmann, DJD 1935, S. 153.
[15]) Goldmann, DJD 1935, S. 153.

Berufsschulung, die Einbeziehung der Berufsschulzeit in die Arbeitszeit (§ 8 JSG) sowie die Betonung des Erziehungsgedankens im Jugendarbeits- und Jugendstrafrecht unterstreichen diese Tatsache und machen den Betriebsführer, der Jugendliche beschäftigt, zum Treuhänder des Staates für die Heranbildung vollwertiger Arbeitskameraden. Dieser Pflicht gegenüber Staat und Jugend kann er sich nicht durch die Entlassung des Jugendlichen entziehen, bei dem Fehler in den Entwicklungsjahren, sei es Hang zum Bummeln, Unpünktlichkeit, Unsauberkeit, Unredlichkeit, auftreten [16]).

4. Die Stellung des Jugendlichen im Arbeitsleben ist also in keiner Weise dem Arbeitsverhältnis des Erwachsenen gleichzusetzen. Die Arbeitsleistung tritt beim Jugendlichen gegenüber der Ausbildung in den Hintergrund; die Besonderheiten des Werdens und Wachsens des jungen Menschen erfordern eine andere als „allgemeine" Regelung, so daß also weder Jungarbeiter, noch Lehrling in einem „Arbeitsverhältnis" stehen. Der ausgiebige Arbeitsschutz hebt den Jugendlichen aus der allgemeinen Arbeitszeitregelung heraus, und der Erziehungsgedanke bringt besondere Erfordernisse für den Ausbildungsleiter mit sich, die über die Anforderungen des AOG an den Betriebsführer hinausgehen. Dem „Arbeitsverhältnis" steht also das „Ausbildungsverhältnis" der Lehrlinge und Jungarbeiter gegenüber, beide als verschiedene Arten des umfassenden „personenrechtlichen Rechtsverhältnisses" [17]) gesehen.

5. Dazu tritt die verschiedenartige Behandlung beider Rechtsverhältnisse in der Gemeinschaftsordnung wenigstens ihren Grundelementen nach.

Durch das AOG verlegte der Staat das Schwergewicht der sozialen Gestaltung in den Betrieb und stattete demgemäß den Betriebsführer mit weitgehender Macht aus. Ihm und seiner Gefolgschaft sollte von nun an im wesentlichen die Regelung des Arbeitslebens überlassen bleiben, der Staat und seine Organe beabsichtigten, sich in steigendem Maße aus der Gestaltung der Arbeitsbedingungen des schaffenden Volkes zurückzuziehen.

Mit dem Wiederaufbau von Wehrmacht und Wirtschaft und mit dem Vierjahresplan wurden jedoch an Unternehmer und Gefolgschaft außergewöhnliche Anforderungen gestellt. Das neue System der Arbeitsordnung war noch nicht so eingespielt, seine Träger noch nicht so erzogen, daß sie aus eigener Kraft alle Probleme hätten meistern können. Einer Fehlentwicklung des neuen Gemeinschaftsgedankens und der eigensüchtigen Anwendung des Prinzips der Selbstverantwortung mußte der Staat daher durch weitgehende Einflußnahme auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses begegnen [18]). Somit wurde die Erprobung und Durchführung des neuen Systems der betrieblichen Eigenverantwortlichkeit für den Augenblick ausgesetzt und auf eine geeignetere Zeit des ruhigeren Arbeitsablaufes verschoben, ohne daß damit

---

[16]) LAG Gleiwitz, in ArbRSamml. 27/71.
[17]) Siebert, DJD 1936, Heft 2, S. 5.
[18]) Vgl. dazu die große Zunahme der Tarifordnungen, ferner u. a. die VO v. 25. 6. 1938 über die Lohngestaltung und die VO v. 13. 2. 1939 über den Kräftebedarf.

von dem System selbst als entscheidendem Grundgedanken der deutschen Arbeits- und Sozialordnung abgegangen wird [19]).

Hinsichtlich der Stellung des Jugendlichen im Arbeitsleben ist dagegen die Lage anders.

Jugenderziehung und Jugendertüchtigung sind Hoheitsgebiete des Staates und der Gemeinschaftsorganisation des Volkes. Das gilt besonders für das Gebiet der beruflichen Erziehung des Jugendlichen. Hier darf sich der Staat nicht allein auf das politische und fachliche Verantwortungsgefühl des einzelnen Betriebsführers verlassen, sondern muß die Berufserziehung und -ausbildung in seine eigene Hand nehmen. Bisher schuf er dazu die Voraussetzung: einen eingehenden Arbeitsschutz. Mit dem Berufserziehungsgesetz kündigt er einen weiteren Schritt an, der die Jugendarbeit dem überragenden Einfluß des Betriebsführers entziehen und der staatlichen Lenkung unterstellen soll. „Berufsausbildung sprengt in ihrem Wesen den privaten Bereich des Betriebes. Sie ist eine nationale Aufgabe, insofern sie den Jugendlichen innerlich prägt und zum Staat ausrichtet." [20])

Wenn aber nicht die Arbeit des Jugendlichen, sondern sein Schutz und auf dieser Grundlage aufbauend die Berufserziehung und -ausbildung die charakteristischen Merkmale für die Stellung des jungen Menschen im Arbeitsleben ausmachen, so ergibt sich daraus, daß dieser nicht als „Arbeitnehmer", sondern als „Arbeitsschüler" anzusprechen ist [21]).

IV. Der Vergleich der Freizeit des erwachsenen mit der des jugendlichen Arbeiters.

1. Die Freizeit des erwachsenen Arbeiters.

Mit ihrem Zweck verfolgt sie nicht allein [22]) das rein private Interesse des Einzelnen, sondern auch das der Gesamtheit, die einen Anspruch auf die Erhaltung der Arbeitskraft des Einzelnen und damit der Volkskraft hat [23]).

Was die Rechtsnatur der Freizeit anbetrifft, so sehen wir die Gewährung von Feierabend und Wochenendfreizeit wie jede Arbeitsschutzpflicht als eine Pflicht gegenüber der Volksgemeinschaft und damit gegenüber dem Gefolgsmann an, ohne Rücksicht darauf, wer sie durchsetzt [24]). Desgleichen ist die Gewährung von Urlaubsfreizeit keine Vergütung von Diensten, sondern Ausfluß der Fürsorgepflicht des Unternehmers für die ihm anvertraute Arbeitskraft der Volksgenossen [25]).

---

[19]) Vgl. dazu: Mansfeld in DAR 39/1 ff. u. 199 ff.; Syrup, in „Vierjahresplan", S. 512 ff., 634 ff.; ders. in ZAkdDR 39/289 f.
[20]) Müller, DJD 1935, S. 189.
[21]) Schirach, DJ 1934, S. 1566; Mansfeld, NS SozPol. 35/264.
[22]) Für viele: Hueck-Nipperdey, S. 267; Pawelitzki, DAR 37/79.
[23]) Pawelitzki u. Neitzel, a. a. O.; Nikisch, ZAkdDR 38/41.
[24]) Siebert, Arbeitsrecht, B Vorbem. 2, S. 3.
[25]) Siebert, in ZAkdDR 36/1025; Nikisch, ebenda, 38/41; Pawiltzki, DAR 37/79; RAG v. 16. 3. 38.

Trotz dieser Wandlung in der Auffassung gegenüber früher [26]) verneinen wir jedoch auch heute keineswegs die Abhängigkeit der Freizeit von der Arbeitsleistung; denn diese allein ist die Voraussetzung für jene [27]).

Insbesondere gilt das für die Sperrzeit und die Wartezeit beim Urlaub. Unter der Sperrzeit versteht man, daß für die Arbeitsleistung erst nach Ablauf einer gewissen Frist, also gleichsam nach einer Sicherheits- und Probezeit, Urlaub gewährt werden soll, während die Wartezeit so bemessen ist, daß der Arbeiter seine Arbeitskraft für Betrieb und Allgemeinheit erst einmal voll einsetzen muß und beweisen kann, daß die Erhaltung seiner Arbeitskraft für die Volksgemeinschaft wertvoll ist [28]).

Die Begriffsbestimmungen für die Freizeit des erwachsenen Arbeiters bezeichneten nach der früheren Auffassung die Feierabend- und Wochenendfreizeit als gesetzlich normierte „Einschränkung der Arbeitsvertragspflichten", auch als „Fürsorge für einen Teil der Beschäftigung des Arbeiters", die Urlaubsfreizeit als „Einschränkung" [29]) oder „Befreiung von der Arbeitspflicht" [30]) oder als „Verzicht des Unternehmers auf die ihm zustehende Arbeitsleistung" [31]). Auch diese Auffassung hat sich gewandelt. Wir sehen heute als Grundsatz die Einordnung des Arbeiters in den Betrieb an. Demzufolge ist für uns die Arbeit der eine, die Freizeit der andere Teil der sich aus dieser Einordnung ergebenden Rechte und Pflichten. Diese wirken bei der Freizeit über die Zeit der tatsächlichen Tätigkeit im Betriebe noch hinaus, wie z. B. beim Urlaubsrecht des Bauarbeiters auf Grund der Urlaubsmarken oder der Pflicht, anderweitige Erwerbsarbeit zu unterlassen. Ihre Grundlage aber sind gesetzliche Mindestnormen oder die Fürsorgepflicht und soziale Verantwortlichkeit, die das Arbeitsverhältnis gestalten.

Für die Erwachsenenfreizeit ist weiterhin charakteristisch der Fall der Stellvertretung im Wege freiwilliger Arbeitshilfe für den Fall, daß man einem erwachsenen Arbeiter einen zusätzlichen Urlaub zukommen lassen will.

Wir betonen heute, daß es sich beim Arbeitsverhältnis um ein „personenrechtliches Rechtsverhältnis" [32]) handelt, dessen Wesen in erster Linie auf dem Einsatz der „Person" des Arbeiters beruht, ja sogar darüber hinaus auf der Grundlage persönlicher Verbundenheit Beziehungen gerade von Person zu Person knüpfen soll. Diese Feststellung könnte einer Stellvertretung hinsichtlich der Arbeitsleistung insoweit im Wege stehen, als durch eine solche der höchstpersönliche Charakter einer der

---

[26]) Kaskel, in der Festschr. für Brunner, S. 172;
Nipperdey, in der RG-Festschrift, Bd. IV, S. 205;
Hueck-Nipperdey, Bd. I, S. 272;
Kaskel-Dersch, S. 217;
RAG in ArbRSamml.: 8/280, 9/222, 12/84.

[27]) Pawelitzki, in DAR 37/79.

[28]) Dersch, in DAR 38/195; ders. in ArbRSamml. 31/249.

[29]) Molitor, in DAR 34/171.

[30]) Hueck-Nipperdey, S. 267; Dissinger, S. 17; Schlüter-Wallichs, S. 13; Molitor, in DAR 36/101.

[31]) Dänzer-Vanotti, in NZfAR 29/457.

[32]) Siebert, in DAR 35/97.

Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verändert würde. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Einmal sehen wir in der Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht das allein wesentliche Moment des Arbeitsverhältnisses; ausschlaggebend ist nicht, daß irgendein Mensch Arbeit leistet, sondern, daß ein Arbeiter Glied der Betriebsgemeinschaft ist. Zum anderen ist Ziel des Arbeitsverhältnisses nicht so sehr, daß irgendein Beschäftigter arbeitet, als vielmehr, daß unter Mitarbeit gerade dieses Arbeiters im Rahmen der Betriebsgemeinschaft diese die ihr auferlegten Leistungen erbringt. Wird ein Arbeiter aus dieser Gemeinschaft vorübergehend ausgeschaltet, so kann ein anderer seine Stelle einnehmen, ohne daß die geforderte Leistung der Belegschaft darunter zu leiden braucht. Der Arbeiter bleibt dabei weiter in den Betrieb eingegliedert, obwohl er sich in der Arbeitspflicht vertreten läßt, die sich aus dieser Eingliederung ergibt. Im Gegenteil, gerade durch diese Vertretung wird ihm gegenüber die Fürsorge aus dem Arbeitsverhältnis möglich, da er dadurch ja Zusatzurlaub erhält. Denn der eine der beiden Teile Arbeit und Freizeit, die das Arbeitsverhältnis ausmachen, nämlich die Freizeit, war schon früher im Wege des normalen Urlaubs ihm gegenüber abgewickelt, so daß für ihn nur noch der Teil Arbeit in Frage steht. Dieser kann er nicht ausweichen, die Leistung muß erbracht werden; Freizeit kann daher auf normale Weise nur noch im Wege der Stellvertretung am Arbeitsplatz erlangt werden, die das Arbeitsverhältnis in seinen Grundlagen nicht beeinflußt [33]).

Hinsichtlich der Dauer der Freizeitgewährung gilt Folgendes: die für Feierabend und Wochenende aufgestellten Normen werden entscheidend beeinflußt durch die Rücksicht auf wirtschaftliche Bedürfnisse [34]) und die Art des Arbeitsgebietes [35]), indem für einzelne Berufe und Beschäftigungszweige Arbeitszeitüberschreitungen, Freizeitverschiebungen und Freizeitbeschränkungen zugelassen werden.

Die Dauer der Urlaubsgewährung bestimmt sich in den meisten Fällen nach der Zugehörigkeit zum Betriebe oder auch zum Beruf, mitunter nach dem Lebensalter [36]). Nur bei Frauen, Schwerbeschädigten und unter Tage arbeitenden Bergleuten ist ausnahmsweise darüber hinaus mitentscheidend ihre besondere Schutz- und Erholungsbedürftigkeit [37]).

Bezüglich der Verwendung der Freizeit wird dem Erwachsenen lediglich beim Urlaub negativ vorgeschrieben, daß er ihn nicht zu anderweitiger Lohnarbeit gebrauchen dürfe, da das seinem Zweck widersprechen würde [38]). Wie er positiv seine Freizeit benützt, bleibt ihm überlassen, denn „über die Freizeitgestaltung geht die Freizeiterhaltung. Jeder Mensch hat ein Recht darauf, ein paar Stunden des Tages für sich allein zu sein und meinetwegen sogar ein Steckenpferd, sein ganz per-

---

[33]) Vgl. dazu: Herschel, in DAR 38/8 ff.
[34]) Seldte, in ZAkdDR 38/328; Schmidt, in DAR 38/152.
[35]) AZO, § 12.
[36]) Dersch, in DAR 38/195; Kaskel-Dersch, S. 216; Hueck-Nipperdey, S. 269; Wagner, S. 1692; Dersch, in DAR 33, 11; Schelp, in DAR 36/191.
[37]) Pawelitzki, in DAR 37/80; Schmidt, in DAR 38/152.
[38]) Siebert, in ZAkdDR 36/1025; Schlüter-Wallichs, S. 13; Dissinger, S. 22; Schelp, in DAR 36/193; Dersch, in DAR 38/194; früher dagegen: Kaskel-Dersch, S. 217.

sönliches Steckenpferd zu reiten. Wir wollen keinem dieses Recht beschneiden, soweit es sich nicht gegen die Gemeinschaft richtet." [39])

Die Verwirklichung des Freizeitanspruches erfolgt beim Feierabend und Wochenende seitens des Staates durch Überwachung und Zwang [40]), seitens des Arbeiters durch Anzeige [41]), Arbeitsverweigerung [42]) oder Klage auf Erfüllung der Arbeitszeitvorschriften [43]). Der Urlaubsanspruch wird dadurch verwirklicht, daß ihn der Gefolgsmann geltend macht, indem er den Unternehmer innerhalb der Urlaubsperiode auffordert, ihn zu beurlauben [44]). Die Festlegung des Urlaubs erfolgt dann im wesentlichen durch den Betriebsführer unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Gefolgschaftsmitglieder [45]). Der Urlaubsanspruch erlischt demzufolge, wenn der Gefolgsmann es unterläßt, die Freizeit rechtzeitig zu fordern [46]).

Die Regelung der Freizeit für den erwachsenen Arbeiter ist in Deutschland verschiedene Wege gegangen.

Für Feierabend und Wochenende hat der Gesetzgeber in vielfachen Formen von sich aus die Mindesterfordernisse für den Ausgleich gegenüber der täglichen Arbeit sicherzustellen versucht [47]). Dabei bleibt jedoch Raum, um die Arbeits- und damit die Freizeit durch Tarifordnung [48]) oder den Betriebsführer [49]) ordnen zu lassen, letzteres besonders für das Wochenende und die dabei notwendig werdende Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche [50]). Dabei ist zu überlegen, ob nicht die Regelung der Ausnahmen mit der Zeit ganz dem Betriebsführer zu überlassen sein wird [51]), wie es der ursprünglichen Tendenz des AOG entsprechen würde.

Bei der Urlaubsfreizeit des erwachsenen Arbeiters hingegen fehlt es in Deutschland bisher an einer gesetzlichen Normierung [52]); rechtliche Grundlagen sind vielmehr Tarif- und Betriebsordnungen oder Einzelvereinbarungen.

Diese Art der Regelung hat den Vorteil, daß sie sich den individuellen Belangen von Mensch und Betrieb anpassen kann. Der Staat hat sich

---

39) Dohlhoff (Abt.-Lt. d. Amtes „Werkscharen" in der DAF.), im „Angriff", 2. 7. 38.
40) Nipperdey, in RG-Festschr., S. 205; Siebert, in Arbeitsrecht, B Vorbem. 2, S. 3.
41) Herschel, S. 102.
42) Nipperdey, a. a. O., S. 213; Herschel, S. 102.
43) Nipperdey, a. a. O., S. 223; Siebert, a. a. O., B Vorbem. 2, S. 3.
44) Schlüter-Wallichs, S. 34.
45) Schlüter-Wallichs, S. 35; Hueck, S. 124; Schelp, in DAR 36/192; Akad.-Entw. § 78.
46) Akad.-Entw. § 79; Dersch, in DAR 38/195.
47) GewO; AZO i. d. Fass. v. 26. 7. 34; AZO v. 30. 4. 38.
48) AZO, § 7; Schmidt, in DAR 38/154; Amtl. Begr. RABl. 38 III/126.
49) AZO, §§ 5, 3; § 6; Schmidt in DAR 38/152.
50) Neitzel, in DAR 36/153.
51) Neitzel, a. a. O., S. 12; Hueck-Nipperdey, S. 435.
52) Unbedeutende Einzelregelungen, wie die „Bayerische VO v. 13. 12. 18 über die Neuordnung des Gesinderechts" und die „Mecklenburgische VO v. 16. 1. 19 betr. die Arbeitszeit der Hausgehilfen" haben, da überholt, nur mehr historische Bedeutung.

daher bis jetzt eines Eingriffes in dieser Richtung enthalten. Jedoch deutet sich nunmehr unabhängig von der augenblicklichen Lage im „Entwurf zu einem Gesetz über das Arbeitsverhältnis" bereits eine Abkehr von dieser Zurückhaltung des Gesetzgebers und eine Angleichung an die Ordnung der Feierabend- und Wochenendfreizeit an, in dem dieser eine gesetzliche Mindestforderung an Urlaub aufstellt [53]).

2. Die Freizeit des jugendlichen Arbeiters.

Vergleichen wir die Freizeit des jugendlichen Arbeiters mit der des erwachsenen, so ergibt sich ein von dieser grundsätzlich verschiedenes Bild. Es entspricht den beim Jugendlichen im Vordergrund stehenden Grundsätzen des erhöhten Schutzes, der Erziehung und der Staatsautorität.

Die Freizeit des Jugendlichen bezweckt, den noch in der Entwicklung stehenden Menschen vor vorzeitigem Kräfteverbrauch und sonstigen gesundheitlichen Schädigungen zu bewahren, seine Lernfreudigkeit, Willenskraft und berufliche Leistungsfähigkeit zu steigern und ihn durch Gewährung genügender Zeit für körperliche Ertüchtigung, berufliche Weiterbildung und politische und geistige Erziehung zur Persönlichkeit zu bilden [54]).

Bei der Betrachtung der rechtlichen Natur [55]) der Freizeit ergibt sich für den Urlaub des Jugendlichen besonders klar die Abkehr von der früheren Auffassung [56]), daß die Urlaubsfreizeit von der Arbeitsleistung abhängig sei. Der höhere Urlaub des Jugendlichen würde sonst nicht gerechtfertigt sein, da dieser ja nicht wegen seiner Arbeitsleistung, sondern zum Zwecke der Berufsausbildung in den Betrieb eingegliedert wird [57]).

Darüber hinaus jedoch ist Freizeitgewährung als ein Teil staatlicher Gesundheitsführung [58]) eine öffentlich-rechtliche Pflicht des Unternehmers gegen Volk und Staat, aber auch gegenüber dem jugendlichen Gefolgsmann. Damit ergibt sich gleichzeitig, daß ein privatrechtlicher Freizeitanspruch, wo er besteht, erst in zweiter Linie kommen kann [59]).

Die Wartezeit beim Jugendlichenurlaub ist sehr kurz bemessen [60]). Sie hat vor allem nicht die Aufgabe, dem Jugendlichen den Beweis seiner Einsatzbereitschaft [61]) und der Schutzwürdigkeit seiner Arbeitskraft zu ermöglichen, die außer Frage steht. Aus denselben Gründen wird von einer Sperrfrist beim Urlaub Jugendlicher gänzlich abgesehen [62]).

---

[53]) Akad.-Entw. § 75.
[54]) JSG, Vorspruch; Amtl. Begr. Nr. 10; Kremer, § 21, Anm. 1; RABl. 38/III/127; Boldt, § 21, Anm. 2; Müller, in DJD 38/247; Siebert, in ZAkdDR 38/342.
[55]) Mansfeld, in NS SozPol 35/266; Bunk, ebenda 33/318.
[56]) Kaskel-Dersch, S. 217; Hueck-Nipperdey, S. 272; RAG in ArbRSamml. 8/280; 9/222; 12/84.
[57]) Siebert, ZAkdDR 38/342.
[58]) Müller, in DJD 38/248.
[59]) Siebert in ZAkdDR 36/1025 u. 38/343; Gros, in ArbRKart 648 v. 30. 5. 38; Boldt, § 21, Anm. 2; Kremer, § 21, Anm. 1.
[60]) Schelp, in DAR 36/191.
[61]) s. o. S. 36/37.
[62]) Siebert, in ZAkdDR 38/353.

Die kurze Wartezeit soll vielmehr berücksichtigen, daß der Jugendliche, der Ostern in den Betrieb eintritt, in der Regel eine vierteljährige Probezeit durchzumachen hat, während der sich seine Eignung oder Lust zum Berufe herausstellen soll und während der er noch nicht fest in die Betriebsgemeinschaft eingefügt ist, vielmehr noch jeden Augenblick ausscheiden kann. Die kurze Wartezeit soll ihm dann ermöglichen, für den Fall seiner Eingliederung in den Betrieb noch im Sommer des gleichen Jahres zu seiner Ausspannung zu kommen [63]) und an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilzunehmen [64]).

Im Gegensatz zum Erwachsenen wird beim Jugendlichen die Dauer der Freizeitgewährung allein vom Lebensalter abhängig gemacht, und der Gedanke der Schutzbedürftigkeit bringt es mit sich, daß das Maß der Freizeit größer ist, Ausnahmen, wenn überhaupt, nur für die älteren Jahrgänge genehmigt werden [65]) und den jüngsten die längste Freizeit zufällt [66]).

Auch für den Jugendlichen ergibt sich die Frage des zusätzlichen Urlaubs durch Stellvertretung im Wege freiwilliger Arbeitshilfe. Hier ist jedoch die Lage wesentlich anders als beim Erwachsenen. Ziel des Beschäftigungsverhältnisses des Jugendlichen ist nicht in erster Linie eine Arbeitsleistung, sondern die Erziehung und Berufsausbildung. Darin kann sich niemand vertreten lassen; das Fernbleiben vom Arbeitsplatz ist genau in die Ausbildung eingerechnet, so daß eine beliebige Änderung der Ordnung notwendig eine Störung zur Folge hat. Gegen einen höheren als den gesetzlichen Mindesturlaub ist naturgemäß nichts einzuwenden, nur ist abzulehnen, daß er im Wege der Stellvertretung beliebig, d. h. unter Gefährdung des Ausbildungsganges, zu erlangen sein soll; insoweit muß wegen des höchstpersönlichen Charakters des Erziehungs- und Ausbildungsverhältnisses für den Jugendlichen die Erlangung von Zusatzurlaub ausgeschlossen sein.

Hinsichtlich der Verwendung der Freizeit gilt auch für den Jugendlichen zunächst negativ das Verbot anderweitiger Erwerbsarbeit, das durch Strafen gestützt wird (§ 21, 3 mit § 24 JSG). Darüber hinaus hat man jedoch positiv Einfluß auf die Verwendung genommen, da bei dem jungen Menschen auch die Freizeit in den Dienst der Erziehung zu stellen sei [67]) und neben der Gewährung von Freizeit ihre richtige Ausnützung gesichert werden müsse [68]).

Zunächst einmal ist bei den Arbeitspausen vorgesehen, daß die Jugendlichen zu körperlichen Übungen herangezogen werden können [69]). Alsdann kommt die gesetzliche Regelung des frühen Wochenendes der

---

[63]) Gros, a. a. O.
[64]) Siebert, in ZAkdDR 36/1026.
[65]) Seldte, in ZAkdDR 38/326 ff.; Schmidt, in DAR 38, 151; JSG §§ 7, 10, 11, 16, 18.
[66]) Schelp, in DAR 36/191; Hebestreit in ZAkdDR 37/167; Siebert, ebenda 38/343; JSG, § 21.
[67]) Neitzel, in RABl. 35 II/298; Freisler, in DJD 35/242; Schelp, in DAR 36/191; Müller, in DJD 38/247.
[68]) Mansfeld, in ZAkdDR 36/598; Siebert, ebenda 36/1026 u. 38/343; Gros, in ArbRKart 648 v. 30. 5. 38.
[69]) JSG § 15, Abs. 3.

Arbeit der HJ. weit entgegen, damit die staatspolitische Erziehung einmal in der Woche intensiv durchgeführt werden kann [70]). Schließlich wird längerer Urlaub dann gewährt, wenn der Jugendliche an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilnimmt [71]). Da heute fast alle Jugendlichen der HJ. angehören, wird eine solche Verwendung der Freizeit fast immer erreicht werden, insbesondere dadurch, daß nur aus zwingenden betrieblichen Gründen der Urlaub in eine andere Zeit als die der HJ.-Lager und -Fahrten gelegt werden darf [72]).

Die Verwirklichung des Freizeitanspruches hängt nicht davon ab, daß ihn der Jugendliche geltend macht. Der Unternehmer muß die verschiedenen Freizeiten des Jugendlichen von sich aus gewähren, was durch staatliche Überwachung, notfalls durch Zwang, durchgesetzt werden kann. Insbesondere hat der Unternehmer den Urlaub auch dann zu gewähren, wenn ihn der Jugendliche nicht fordert [73]). Infolgedessen erlischt der Anspruch auch dann nicht, wenn der Zeitraum vom 1. 1. des laufenden bis zum 31. 3. des folgenden Jahres verstrichen ist, ohne daß Urlaub gewährt wurde. Dann besteht immer noch die erzwingbare Pflicht zur nachträglichen Urlaubserteilung [74]).

Die Freizeit des jugendlichen Arbeiters ist im JSG erschöpfend geordnet — zugleich die erste gesetzliche Urlaubsregelung in Deutschland überhaupt [75]). Durch diese Maßnahme, neben der sonst noch bestehende Bestimmungen zurücktreten, geht der Staat von seiner ursprünglichen Absicht, die Ordnung der Arbeitsbeziehungen weitgehend den Beteiligten selbst zu überlassen, ab. Er macht der bisherigen uneinheitlichen und keineswegs vollkommenen Regelung der Jugendlichenfreizeit ein Ende, die in einer Unmenge von Gesetzen und Verordnung mit Ausnahmen und Änderungsermächtigungen in Tarif- und Betriebsordnungen bestand. Der Staat selbst sichert nunmehr Schutz und Erziehung der heranwachsenden Generation im Bereich der täglichen Arbeit [76]).

---

[70]) Seldte, in ZAkdDR 38/327; vgl. auch den Gedanken des früheren „Staatsjugendtages" für das Jungvolk.
[71]) JSG § 21.
[72]) JSG § 21; Kremer, § 21 Anm. 10.
[73]) Kremer, § 21 Anm. 1.
[74]) Siebert, in ZAkdDR 36/1026 u. 38/343; Gros, in ArbRKart 648 v. 30. 5. 38; Boldt, § 21 Anm. 7; Kremer, § 21 Anm. 10.
[75]) Müller, in DJD 35/197.
[76]) JSG, Amtl. Begr. 10.

C. Die rechtlichen Grundlagen der Freizeit des jugendlichen Arbeiters.

Darunter werden nur die konkreten Regelungen verstanden; abgesehen wird von einer Erwähnung jener Vorschriften, die als Generalklauseln und Empfehlungen nur allgemein eine Gewährung von Freizeit begünstigen wollen, ohne im einzelnen diese festzusetzen.

I. Gesetze und Verordnungen.

1. Das Jugendschutzgesetz vom 30. 4. 1938 [1]).

In diesem haben Arbeits- und Freizeit des jugendlichen Arbeiters eine mit Ausnahme weniger Sondergebiete alle Jugendlichen umfassende abschließende Ordnung gefunden. Mit seinem Inkrafttreten wurde eine Reihe von Sonderregelungen, Ausnahmen und entgegenstehenden Bestimmungen hinfällig [2]). Die AZO vom 26. 7. 1934 hat zur gleichen Zeit eine neue Fassung erhalten und gilt mit einer Ausnahme (s. u.) in Zukunft nur noch für erwachsene Arbeiter (§ 1 AZO). Das JSG ist entscheidend ergänzt worden durch die Ausf.VO vom 12. 12. 1938 (RGBl. I/1777), die später Erwähnung finden wird, und die VO vom 15. 6. 1939 (RGBl. I/1029), die seine Urlaubsbestimmungen in Abänderung des § 2 JSG auf alle Jugendlichen ausdehnt.

2. Die Bestimmungen für die vom Jugendschutzgesetz nicht erfaßten Beschäftigungsgebiete.

Nach § 2 JSG sind verschiedene Beschäftigungszweige wegen der Eigenart ihrer Arbeitsbedingungen von der Regelung des JSG ausgenommen. Für sie gelten demnach die bisher bestehenden gesetzlichen Bestimmungen.

a) Hauswirtschaft.

Für sie (§ 2 Abs. 1 Ziff. 1 JSG) besteht auch auf dem Gebiet der Freizeit [3]) jugendlicher Beschäftigter keine gesetzliche Regelung; die RGewO kann nicht zur Anwendung kommen, da es sich hier nur um die im persön-

[1]) RGBl. 1938/I, 437.

[2]) Bäckereigesetz v. 29. 6. 36; Bekanntmachung über die Beschäftigung von Jugendlichen in Gast- und Schankwirtschaften vom 23. 1. 02; die Verordnungen über die Arbeitszeit in Krankenanstalten v. 13. 2. 24; über die Beschäftigung Jugendlicher in Walz- und Hammerwerken und im Steinkohlenbergbau v. 26. 3. 1930, in der Glasindustrie v. 2. 3. 1932 und in Motorwerkstätten v. 13. 3. 1900.

[3]) Mit Ausnahme der Urlaubsregelung (VO v. 15. 6. 1939).

lichen Haushalt des Beschäftigenden arbeitenden Personen, nicht um ein „Gewerbe" handelt.

b) Landwirtschaft.

Die in § 2 Abs. 2 Ziff. 1 des JSG aufgeführten Beschäftigungszweige gehören mit der Binnen- und Küstenfischerei zur Landwirtschaft [4]). Für die Beschäftigten in der Landwirtschaft gelten jedoch die Vorschriften der „Vorläufigen Landarbeitsordnung" vom 24. 1. 19 (RGBl. 19/111) [5]) und damit deren Freizeitbestimmungen [6]).

c) Seeschiffahrt.

Für sie (§ 2 Abs. 1 Ziff. 3 JSG) gelten die Bestimmungen der „Seemannsordnung" von 1902, und das gleiche gilt für die Hochseefischerei, die in das Gebiet der Seeschiffahrt fällt [9]).

d) Binnenschiffahrt und Flößerei.

Für die weiter im § 2 des JSG angeführten Gebiete der Binnenschiffahrt und Flößerei gilt an Stelle des JSG grundsätzlich die „Gewerbeordnung für das Deutsche Reich" von 1869 [10]). Nach § 105 i der GewO jedoch kommen die Schutzbestimmungen für Jugendliche für die im Verkehrsgewerbe Beschäftigten nicht zur Anwendung, so daß sich die Freizeit der jugendlichen Arbeiter in der Binnenschiffahrt und Flößerei nach den allgemeinen Vorschriften bestimmt [11]).

Nach Ziffer 2 der AVO zum JSG vom 12. 12. 1938 (RGBl. I/1777) gilt nunmehr für Jugendliche in der Binnenschiffahrt und Flößerei ausnahmsweise — wegen § 1 AZO — die AZO [12]) vom 30. 4. 1938 (RGBl. I, 447).

e) Luftfahrt.

Für die jugendlichen Arbeiter in der Luftfahrt (§ 2 Abs. 1 Ziff. 3 JSG) gelten die Bestimmungen der GewO nicht ohne weiteres.

Grundsätzlich bestimmen sich die Verhältnisse in der Luftfahrt nach dem „Luftverkehrsgesetz" von 1922 i. d. F. v. 1936, so daß für die Anwendung der GewO jedenfalls dort kein Raum bleibt, wo dieses Gesetz eine Regelung vorsieht, die in diesen Fällen erschöpfend sein will [13]).

---

[4]) Kremer, § 2 Anm. 1.
[5]) Landmann, S. 48, 50; § 1 Anm. 1; Syrup, S. 40.
[6]) § 5 der 1. VO über den vorläufigen Aufbau des Reichsnährstandes v. 8. 12. 33 (RGBl. 1060).
[7]) Vorl. LAO, § 1.
[8]) Kremer, § 2 A. 4; Boldt, § 2 A. 1; Amtl. Begr. II zu § 2.
[9]) § 1 d. SeemO mit § 1 des Ges. betr. das Flaggenrecht der Kauffahrteischiffe v. 1899.
[10]) § 21 d. Binnenschiffahrtsges. v. 1898; § 17 d. Flößereigesetzes v. 1899.
[11]) JSG, Amtl. Begr. II, zu § 2.
[12]) Mit Ausnahme der Urlaubsregelung (VO vom 15. 6. 1939).
[13]) Landmann, S. 51.

Wo jedoch das Gesetz schweigt, wie auf dem Gebiet der Freizeit[14]), muß die GewO herangezogen werden. In diesem Fall gilt aber ebenfalls nach § 105 i GewO, daß die Jugendschutzbestimmungen nicht zur Anwendung kommen.

Bei Nichtanwendbarkeit des JSG werden die Jugendlichen durch § 105 GewO den Erwachsenen gleichgestellt, so daß die für diese geltenden Arbeitszeitvorschriften der GewO heranzuziehen sind. Diese Gleichstellung berechtigt jedoch nicht zur Anwendung auch der übrigen Arbeitszeitvorschriften für Erwachsene, in diesem Falle der „Arbeitszeitordnung" vom 30. 4. 1938 trotz des entgegenstehenden Wortlauts ihres § 1.

Die AZO regelt in Ergänzung des JSG die Arbeitszeit der erwachsenen Beschäftigten unter Berücksichtigung gerade der Notwendigkeiten, die sich für Erwachsene ergeben und die den Unterschied zu den Jugendlichen und ihrer Arbeit ausmachen. Wenn auch die Einschränkung des § 105 i der GewO die Jugendlichen den Erwachsenen gleichstellt, so stellt doch die Regelung des JSG eine Mindestforderung dar, die nicht ohne Grund unterschritten werden kann; es ist Sache der Treuhänder und sonstigen Stellen, dafür zu sorgen, daß auf den vom JSG nicht erfaßten Gebieten den Grundgedanken dieses Gesetzes Genüge getan wird. Eine Anwendung der AZO um deswillen, weil mangels einer gesetzlichen Regelung für Jugendliche in Binnenschiffahrt und Flößerei die anzuwendende GewO diese den Erwachsenen gleichstellt, würde den Grundsatz durchbrechen, daß der Jugendliche gerade nicht wie ein Erwachsener im Arbeitsleben behandelt werden darf. Die Gleichstellung über § 105 i GewO kann nicht über den § 1 AZO hinweggreifen, der die Schranke ihres persönlichen Geltungsbereiches darstellt. Das Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung kann nicht durch Anwendung der AZO ausgeglichen werden, vielmehr muß einer kommenden Gesetzgebung vorbehalten bleiben, diese Lücke zu schließen, wie das für die Jugendlichen in Binnenschiffahrt und Flößerei durch die Ausf.VO vom 12. 12. 1938 bereits geschehen ist. Gerade diese ausdrückliche Regelung, die bewußt die jugendlichen Beschäftigten der Luftfahrt ausläßt, verbietet auch die allgemeine Anwendung der AZO bis zum Erlaß einer entsprechenden Bestimmung.

f) Familienbetriebe.

Nach § 2 Abs. 3 JSG finden dessen Vorschriften über die Freizeit für jugendliche Arbeiter in Familienbetrieben nur als „Richtlinien" Anwendung. Als solche haben sie keine rechtsverbindliche Wirkung, es sei denn, daß ihre Befolgung durch das Gewerbeaufsichtsamt angeordnet wird. Infolgedessen kommen als gesetzliche Grundlagen für die Jugendlichenfreizeit in Familienbetrieben alle die Bestimmungen in Betracht, die nicht durch das JSG aufgehoben sind. Es sind dies also die jeweils einschlägigen Vorschriften der GewO, der Vorl. LAO von 1919, der Seemannsordnung von 1902, ferner das JSG in den Fällen, in denen seine Anwendung verfügt ist. Eine ausdrückliche Anwendung der Arbeitszeitvorschriften für Erwachsene widerspricht jedoch dem Sinn der Arbeitszeitregelung für Jugendliche. Sie kann auch nicht aus dem Sinn des § 2

[14]) Mit Ausnahme der Urlaubsregelung (VO vom 15. 6. 1939).

Abs. 3 JSG, nämlich aus der engen Verknüpfung von Haushalt und Betrieb, hergeleitet werden. Vielmehr steht auch in diesen Fällen das Wohl des Jugendlichen im Vordergrund, wie die Möglichkeit zwangsweiser Unterstellung von Familienbetrieben unter das JSG beweist.

g) Die jugendlichen Beamtenanwärter.

Von Bedeutung ist die Frage der Geltung des JSG für jugendliche Beamtenanwärter, über die das Gesetz schweigt. Die Entscheidung hängt davon ab, ob für Beamtenanwärter das Beamtenrecht oder das Arbeitsordnungsrecht (AOGö) zur Anwendung kommt.

Zu diesem Zwecke ist das „Militäranwärterverhältnis" hilfsweise heranzuziehen; denn dieses ist eine der ausgeprägtesten Formen der Beamtenanwärterschaft, wenn es auch für Jugendliche selbst nicht in Betracht kommt.

Das Militäranwärterverhältnis ist im „Wehrmachtsfürsorge- und -versorgungsgesetz" vom 26. 8. 1938 als ein öffentlich-rechtliches Treueverhältnist bestimmt, also ein Rechtsverhältnis entsprechend dem eines Beamten. Nach § 37 dieses Gesetzes gelten die Vorschriften des DBG über die Pflichten eines Beamten für den Militäranwärter entsprechend. Dieser Beamtenanwärter unterfällt somit dem Beamten-, nicht dem Arbeitsordnungsrecht.

Nach dieser Regelung können die anderen Beamtenanwärterverhältnisse entsprechend beurteilt werden. Das Beamtenanwärterverhältnis beruht nicht auf einem Arbeitsvertrag im üblichen Sinne [15]). Vielmehr ist mit dem Sprachgebrauch der Beamtenanwärter nicht unter die Gefolgschaft zu rechnen, wenn man auch für einzelne Fälle den zuständigen Stellen eine andere Regelung zugestehen kann [16]). Außerdem ist als Beamtenanwärter nur der anzusprechen, der nach nachweisbarer Absicht der Verwaltung Beamter werden soll [17]), dessen feststehende Anwartschaft — bloße tatsächliche Aussicht auf Aufnahme in das Beamtenverhältnis genügt nicht — sich also noch nicht zur Beamteneigenschaft verdichtet hat. Es liegt kein bloßes Arbeitsverhältnis, sondern ein öffentlich-rechtliches Treueverhältnis vor.

Damit wenden wir auf die jugendlichen Beamtenanwärter das Beamtenrecht, insbesondere dessen Arbeitszeitregelung, entsprechend an. Denn die Beamtenanwärter unterscheiden sich arbeitsmäßig kaum von den Beamten und werden in den meisten Fällen wie diese behandelt, so daß sie auch arbeitszeitrechtlich nicht anders gestellt werden können. Denn es können sogar jugendliche Arbeiter und Angestellte nach § 22 JSG den Arbeitszeitvorschriften für Beamte unterstellt werden, obwohl bei diesen keineswegs diese starke Beziehung zur Beamteneigenschaft vorliegt und das Gesetz nicht einmal ein „Hand-in-Hand-Arbeiten" mit Beamten zur Voraussetzung macht.

Die jugendlichen Beamtenanwärter sind also im Rahmen dieser Arbeit nicht zu berücksichtigen, da die Vorschriften des Jugendarbeits- und Freizeitrechtes für sie nicht zur Anwendung kommen. Vielmehr bil-

[15]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 1, Anm. 25; AOGö § 2 Anm. 4.
[16]) Mansfeld-Pohl, S. 92; S. 576.
[17]) Wacke, S. 260.

den für sie die gemäß § 16 DBG erlassene „VO über die Arbeitszeit der Beamten" vom 13. 5. 1938 (RGBl. S. 598) sowie die beamtenrechtlichen Urlaubsbestimmungen die Grundlagen ihrer Freizeit.

3. Bestimmungen, die neben dem Jugendschutzgesetz bestehen geblieben sind.

Außer diesen gesetzlichen Bestimmungen, die anstelle des JSG weiter zur Anwendung kommen, bestehen noch solche, die sich neben dem JSG mit der Regelung von Freizeit befassen.

a) Die Vorschriften über Fortbildungs- und Berufsschule.

Diese nicht aufgehobenen Vorschriften über die Gewährung von Zeit zum Besuch der Fortbildungs- und Berufsschule (§§ 120, 127, 139 i GewO und § 76, 4 HGB) haben auf die grundsätzliche Regelung der Freizeit keinen Einfluß, da die Frage dieser Freizeitgewährung in § 8 JSG erschöpfend behandelt ist. Dennoch bestehen sie weiter, weil in ihnen die Verpflichtung für den Beschäftigenden festgelegt ist, die gewerblichen und kaufmännischen Lehrlinge zum Besuch der Fortbildungs- und Berufsschule anzuhalten und den Besuch zu überwachen, was über die Regelung des § 8 JSG hinausgeht[18])

b) Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes.

Nach § 76 Abs. 3 HGB hat der Lehrherr dem Lehrling die zum Besuch des Gottesdienstes an Sonntagen und Festtagen erforderliche Zeit und Gelegenheit zu gewähren und wird bei Verletzung dieser Pflicht bestraft (§ 82 HGB).

Diese Vorschrift interessiert hier insoweit, als Handlungslehrlinge an Sonn- und Festtagen zur Zeit des Gottesdienstes arbeiten und ihnen Freizeit zum Besuche desselben besonders gewährt werden müßte.

Die Vorschrift des § 76 Abs. 3 HGB ist aus Gründen der religiösen, sittlichen Erziehung des Jugendlichen erlassen worden. Nur wenn einem Jugendlichen in einer ihn sittlich gefährdenden Weise keine freie Zeit für diesen Zweck gewährt wird, greift der Staat mit Strafgewalt ein.

Dies hatte bis zum Erlaß des JSG für alle Fälle zu gelten, in denen Jugendliche ausnahmsweise Sonntags beschäftigt werden durften. Diese Ausnahmen waren nach § 105 b GewO unter Berücksichtigung der Zeit des Gottesdienstes zuzulassen. Es ließ sich jedoch vielfach nicht vermeiden, die Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit auf die Zeiten des Gottesdienstes fallen zu lassen; in diesen Fällen war also die Beschäftigung zur Gottesdienstzeit als durchaus tragbar und nicht Sitte und Anstand der Betroffenen gefährdend erachtet worden. Der Lehrherr, der dieser Regelung folgte, verstieß nicht gegen die §§ 76 Abs. 3 und 82 HGB, umsomehr als es sich im Höchstfalle um zehn derartige Sonn- und Festtage handeln konnte (§ 105 b GewO).

Die Vorschriften der §§ 105 b ff. GewO gelten nach dem Inkrafttreten des JSG nur noch für Erwachsene; für Jugendliche hat die dort geregelten

[18]) Kremer, § 8 Anm. 3; Boldt, § 8 Anm. 4.

Ausnahmen das JSG selbst festgelegt (§ 18), während die Tätigkeit der Verwaltungsbehörde neben § 18 Abs. 5 generell vom Gesetzgeber vorweg übernommen wurde, so daß die §§ 105 b ff. GewO in allen Punkten durch das JSG übernommen worden sind.

Für das JSG gilt damit bezüglich der Gewährung von Freizeit zum Besuche des Gottesdienstes gemäß § 76 Abs. 3 HGB dasselbe wie für die Regelung in der GewO, umsomehr, als auch in diesem neuen Gesetz die Ausnahmen des § 18 auf wenige Fälle beschränkt bleiben, da jeder zweite, im Falle des § 18 Abs. 3 jeder vierte Sonntag beschäftigungsfrei bleiben muß. Gewährt also ein Lehrherr seinen Lehrlingen an Sonn- und Festtagen, an denen er sie beschäftigen darf, keine Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes nach § 76 Abs. 3 HGB, so begeht er doch keine strafbare Pflichtverletzung.

Die gleiche Verpflichtung enthalten § 120 GewO und § 37 Abs. 2 SeemannsO. Ihre Behandlung im Verhältnis zur heutigen Freizeitregelung ist keine andere als die des § 76 Abs. 3 HGB, von dem sie sich weder inhaltlich, noch ihrem Sinn und ihrer Entstehungsgeschichte nach unterscheiden.

Das bedeutet aber: Für Fälle, in denen Jugendliche an Sonn- und Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden können, enthalten die Vorschriften der §§ 76 Abs. 3 HGB, 120 GewO, 37 Abs. 2 SeemO gegenüber den Bestimmungen des JSG keine zusätzliche Freizeitregelung.

4. Zusammenfassender Überblick.

Nach dieser Aufstellung sind als gesetzliche Grundlagen der Freizeit des jugendlichen Arbeiters für die nähere Untersuchung heranzuziehen:

1. das „Jugendschutzgesetz" vom 30. 4. 1938 (nebst Ausführungs- und Durchführungsvorschriften),
2. die „Vorläufige Landarbeitsordnung" vom 24. 1. 1919,
3. die „Seemannsordnung" vom 2. 6. 1902,
4. die „Gewerbeordnung" vom 21. 6. 1869.

II. Tarifordnungen und Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit.

1. Tarifordnungen.

Ihre Bestimmungen über Arbeitszeit und Freizeit bildeten für jugendliche Arbeiter bis zum Erscheinen des Jugendschutzgesetzes vielfach die einzige überbetriebliche Regelung. Nach Erlaß des JSG haben neben diesem nur noch zwei Arten von Tarifordnungen Bestand.

Es sind dies einmal die Tarifordnungen für die Beschäftigungsgebiete, denen sich das JSG versagt, und zum anderen die, deren Bestimmungen für Jugendliche über die vom JSG festgelegte Mindestregelung hinausgehen oder das JSG ergänzen.

Diese Feststellung gilt naturgemäß nicht für das Gebiet der ebenfalls vom JSG ausgenommenen Hauswirtschaft. Für diese können Tarifordnungen nicht erlassen werden, da bei den in der Hauswirtschaft Beschäftigten das Erfordernis des „Betriebes" fehlt.

2. Richtlinien [19]).

Sie sind als konkrete Regelungen der Freizeit anzusehen. Denn nur durch sie kann auf dem Gebiet der Hauswirtschaft für die jugendlichen Beschäftigten eine Freizeitregelung erreicht werden, die über die Abmachungen in den Einzelarbeitsverhältnissen hinaus eine Vereinheitlichung ermöglicht und die, weil sie von einer für die Arbeits- und Sozialordnung verantwortlichen Stelle ausgeht, die national- und sozialpolitischen Erfordernisse berücksichtigt.

Zwar hat das Gesetz den Richtlinien keine Rechtsverbindlichkeit beigelegt [20]). Sie sind auch keine „Anordnungen" im Sinne des § 22 AOG [21]), so daß der strafrechtliche Schutz des § 22 AOG entfällt.

Dennoch erfordert ihre Bedeutung im Arbeitsleben einen Weg, ihre Befolgung sicherzustellen. Das gilt zumal für die Hauswirtschaft, da für ihr Gebiet Tarifordnungen und Betriebsordnungen nicht erlassen werden können. Die Praxis hat die mitunter [22]) bezweifelte Zulässigkeit von Richtlinien für die Beschäftigten der Hauswirtschaft bejaht; mehr als die Hälfte der erlassenen Richtlinien befassen sich mit der Hauswirtschaft. Sie sind der einzige Weg für eine sozialpolitisch gerechte Lenkung der Arbeitsbedingungen in diesem Beschäftigungszweig, dessen Einzelarbeitsverhältnisse mangels zwingender Regelung zu wünschen übrig lassen. Etwa die Hälfte aller jugendlichen Hausgehilfen erhielt bisher keinen Urlaub, wie die verschiedenen Erhebungen beweisen [23]).

Das soziale Ehrengerichtsverfahren vermag die Befolgung der Richtlinien nicht zu ermöglichen [24]). Denn die in der Hauswirtschaft Beschäftigten und Beteiligten unterliegen infolge Fehlens der Betriebseigenschaft diesem Verfahren nicht.

Die Befolgung der Richtlinien ist auch nicht aus dem Grunde gewährleistet, weil hinter ihnen die staatliche und moralische Autorität des Treuhänders steht und die soziale Gesinnung der Beschäftigenden nur in dringendsten Fällen ein Abweichen zulassen würde [25]).

In den meisten Fällen der Hauswirtschaft ist der Reichstreuhänder der Arbeit für die Beschäftigenden höchstens eine der vielen Behörden, aber gerade keine staatliche oder moralische Autorität, da es ihnen an praktischen Beziehungen zu ihm fehlt, so daß er überhaupt nicht in ihr Bewußtsein tritt. Viele Beispiele zeigen, wie wenig noch gerade in der Hauswirtschaft die Erkenntnis der sozialen Notwendigkeiten vorgeschritten ist. Das ist aber unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Erziehung und Förderung des Nachwuchses nicht zu billigen, so daß sich zwangsläufig die Notwendigkeit ergibt, im Rahmen der nationalen Arbeitsordnung den Richtlinien der Treuhänder Nachdruck zu verleihen.

---

19) § 32 Abs. 1 AOG.
20) Mansfeld-Pohl, § 32 Anm. 5; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 32 Anm. 8 ff.; Hueck, S. 168.
21) Dersch, S. 155; Huber, in JW 34/1021; Bodmann, in DAR 35/34.
22) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 32 Anm. 12.
23) z. B. DJD 37/136, ein Ergebnis, das der Gesamtlage in Deutschland entspricht.
24) Huber, in JW 34/1021.
25) Mansfeld-Pohl, § 32 Anm. 1; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 32 Anm. 23; Hueck, S. 168.

Das kann nun dadurch geschehen, daß der Reichstreuhänder gemäß § 22 AOG Anordnungen erläßt, daß die von ihm herausgegebenen Richtlinien in den einzelnen Arbeitsverhältnissen nunmehr durchzuführen seien. Damit würde der strafrechtliche Schutz des § 22 AOG zwar nicht für die Richtlinien, wohl aber für die Anordnungen nach § 22 AOG wirksam werden.

Gemäß § 19 Abs. 1 Ziff. 6 AOG hat nämlich der Reichstreuhänder die Durchführung erlassener Richtlinien zu „überwachen". Das kann sich aber nicht auf eine bloße Beobachtung der Wirkung oder auf statistische Feststellungen [26]) beschränken, begreift vielmehr auch die Sorge für die Durchführung in sich. Der Treuhänder kann sich zur Erfüllung dieser Aufgabe des § 22 AOG bedienen und allgemeine Anordnungen zu diesem Zweck erlassen, deren wiederholte Nichtbefolgung Bestrafung nach sich zieht [27]).

Ohne Änderung oder Umdeutung der bestehenden Arbeitsordnung kann somit die Befolgung der Richtlinien sichergestellt werden, so daß sie zu einer wirksamen Grundlage für die Arbeitsverhältnisse werden.

Sie fügen sich damit als Grundlagen für die Freizeit Jugendlicher — hier insbesondere für das Gebiet der Hauswirtschaft — in den Rahmen dieser Betrachtung ein.

III. Rechtschaffende Regelungen betrieblicher, persönlicher und sonstiger Art.

Die dritte Gruppe der rechtlichen Grundlagen bilden die Maßnahmen des unmittelbaren Arbeitsbereiches, Betriebsordnungen, Einzelarbeitsverträge, Abkommen und ihnen gleich zu achtende Bindungen.

Bei den Betriebsordnungen muß eine Beschränkung auf solche vorgenommen werden, die für die Entwicklung richtungweisend sind, weil sie entweder gleichzeitig größere Gruppen Jugendlicher erfassen oder deren Vorhandensein im Betrieb weitgehend berücksichtigen oder gar für Jugendliche besonders erlassen sind [28]).

Unter demselben Gesichtspunkt werden Lehrlingsordnungen heranzuziehen sein, die betriebs- oder gewerbeweise das Lehrlingswesen regeln [29]).

Aus der Unzahl der Einzelarbeitsverträge und -abreden finden besondere Berücksichtigung die Lehrvertragsmuster der einzelnen Beschäftigungszweige [30]). Wenn diese Muster auch vorerst keine bindende Kraft besitzen und nicht allen Jugendlichen zugänglich sind, so sind sie doch nach einheitlichen Grundsätzen aufgestellt. Damit aber bewirken sie auch eine gewisse Einheitlichkeit in den Beschäftigungsverhältnissen des deutschen Facharbeiternachwuchses. Insbesondere gilt das für die Muster der neueren Zeit, in denen bereits die Fortentwicklung des Jugendarbeits-

---

[26]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 32 Anm. 23.
[27]) Lohmann, in DAR 38/159 ff.
[28]) DJD 1934/244; 1937/496.
[29]) LehrlO der DRB vom 1. 4. 38; vgl. DJD 38/348; LehrlO des Buchdruckergewerbes, vgl. DJD 36, H. 1, S. 38; LehrlO des Fleischerhandwerks, vgl. DJD 34/249.
[30]) Vgl. dazu DJD 35/162; 391; 477; 523. DJD 36, H. 12, S. 15.

rechts ihren Niederschlag gefunden hat, indem die Forderungen der neuen deutschen Sozialordnung darin vielfach verwirklicht und die Lehrlinge dementsprechend einer neuen Arbeits- und Freizeitordnung unterstellt werden [31]).

Den rechtlichen Grundlagen müssen ferner Erlasse oberster Reichsbehörden hinzugerechnet werden, die für ihren Dienstbereich die Arbeitsverhältnisse ordnen [32]).

Schließlich ist noch ein Abkommen verwertet worden, das als eines der ersten seiner Art zwischen den maßgeblichen Stellen der HJ., der DAF. und der gewerblichen Wirtschaft getroffen wurde und für bestimmte Beschäftigungszweige eine Regelung von Arbeit und Freizeit im Hinblick auf Berufsschule, weltanschauliche Erziehung und Freizeitgestaltung durch die HJ. vorsieht [33]).

---

31) Lehrvertragsmuster d. DRB (DJD 38/348); Lehrvertragsmuster d. Reichsnährst. v. 7. 4. 1936 (DJD 38/223); Lehrvertr.Must. d. Volkswagenwerkes (nicht veröff.); Vertragsmust. f. Gemeindedienstanfänger (DJD 38/228).

32) Erl. d. RMin. d. Fin. v. 5. 8. 37 (DJD 37/426); Erl. d. RPostMin. v. 20. 8. 37 (DJD 37/426).

33) Vereinbarung zw. Wirtschaftskammer Schlesien, DAF. und HJ.-Standortführer über Arbeitszeit, Berufsschule und HJ-Dienst der jugendl. Beschäftigten im Gaststätten- und Beherbungsgewerbe Breslaus, Mai 1938 (nicht veröffentlicht). Darin heißt es u. a.: Auf Grund der Tatsache, daß die Arbeit der im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe Tätigen im Dienst am Gast liegt, also Dienst am Menschen ist und somit eine weltanschauliche Festigkeit bedingt ... sind die Unterzeichneten von der Notwendigkeit überzeugt, daß besonders der Nachwuchs des Gewerbes dringend einer weltanschaulichen Ausrichtung, sowie auch einer körperlichen Ertüchtigung bedarf ... Die 3 Gaststättenklassen ... der Berufsschule ... werden anschließend an den Berufsschulunterricht regelmäßig zusätzlich in der Woche 4 Std. eine weltanschauliche Ausrichtung und Sportunterricht durch einen Beauftragten der HJ. erhalten. Durch diese Regelung sind Lehrlinge usw. an den Schultagen (der freie Tag darf nicht auf den Schultag gelegt werden) 12 Std. beschäftigt. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit und dürfen die Angeführten an diesen Tagen nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden. Außerdem werden von der HJ. in den Sommermonaten ... Tagesfahrten durchgeführt ... Hierzu werden die freien Tage der Lehrlinge benützt ... (Dem Verfasser zur Verfügung gestellt vom Standortführer der HJ. Breslau).

D. Übersicht über die rechtliche Gestaltung des Freizeitbereiches des jugendlichen Arbeiters.

Es soll hier dargestellt werden, was für Freizeit der Jugendliche überhaupt erhält. Denn trotz Erlasses des JSG und der neuen Tendenz, die den Tarifordnungen auf den verschiedensten Beschäftigungszweigen zugrundelegt, besteht außer im Urlaubsrecht keine klare Ordnung.

I. Die Freizeitregelung im allgemeinen.

1. Der Feierabend.

a) Das Jugendschutzgesetz.

Dieses allein trifft eine klare grundsätzliche Regelung, die den Freizeiterfordernissen entspricht. Es garantiert den ihm unterstellten Jugendlichen eine Feierabendfreizeit von 12 Stunden Dauer (§14 JSG) als Ausgleich gegenüber einer durchschnittlich achtstündigen (§ 7 JSG), im Höchstfalle zehnstündigen (§ 12 JSG) Arbeitszeit; von dieser Zeit sind für die Nachtruhe die Stunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr vorbehalten.

Eine Schlechterstellung erfahren aus wirtschaftlichen Notwendigkeiten nur die älteren jugendlichen Beschäftigten im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, in den Bäckereien und Konditoreien, in den Schaustellungs- und Lustbarkeitsgewerben sowie in mehrschichtigen Betrieben, bei denen infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung eine Verkürzung des Feierabends auf zehn Stunden (§ 14 Abs. 2 JSG) sowie eine Verkürzung und Verschiebung der Zeit der Nachtruhe eintreten kann. Diese Ausnahmen machen jedoch im Verhältnis zur Gesamtzahl der von der Normalregelung erfaßten Jugendlichen nur einen sehr geringen Hundertsatz aus.

b) Landwirtschaft.

Für die jugendlichen Beschäftigten in der Landwirtschaft besteht keine Feierabendregelung. Den in dieser Hinsicht untersuchten rechtlichen Grundlagen [1]) sind Bestimmungen über den Feierabend unbekannt; nur 9 Tarifordnungen beschäftigen sich überhaupt mit der täglichen Arbeit Jugendlicher, so daß sich deren Feierabend grundsätzlich nach den Vorschriften für Erwachsene bestimmt.

Nach diesen Grundlagen steht einer im wesentlichen [2]) 2800 Stunden im Jahr nicht überschreitenden Arbeitszeit kein zeitlich feststehender

[1]) Die Vorl. LAO v. 1919 und 51 Tarifordnungen d. Zeitraumes 1934—1938.
[2]) 41 Tarifordnungen, davon 21 mit einer Arbeitszeit von unter 2750 Stunden im Jahr.

Feierabend gegenüber. Nur in einigen Fällen ist für die Dauer der Arbeitszeit eine Norm gefunden worden, die den Beginn nicht vor 5 Uhr und den Schluß nicht nach 20 Uhr festsetzt [3]).

Mit der gleichen Einschränkung nur kann man von einer „Sicherung der Nachtruhe" sprechen, die allerdings wegen der Naturgebundenheit der landwirtschaftlichen Arbeit weniger als in den Städten gefährdet erscheint. Die reine Feierabendzeit wird nach Schluß der reinen Arbeitszeit noch verkürzt durch die notwendige Mehrarbeit beim Melken, bei der Viehpflege und der Gespannführung.

Vereinzelte Bestimmungen verbieten die Nachtarbeit für Jugendliche und schreiben für die Zuteilung von Arbeit an Jugendliche eine Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit vor.

Einer gegenüber sonstigen Beschäftigungsarten erhöhten Beanspruchung entspricht also keine Regelung, die den Jugendlichen irgendwie eine Feierabendfreizeit sichert. Allerdings ist eine strenge Scheidung von Arbeits- und Freizeitbereich wie in anderen Berufen bei der Landwirtschaft nicht möglich. Die notwendige Ergänzung der täglichen Arbeit durch einen ausreichenden Feierabend hängt von der Beachtung der stundenmäßigen Begrenzung der Arbeitszeit ab.

c) Seeschiffahrt.

Eine gewisse Sicherung des Feierabends ist in den Bestimmungen zu sehen, die das Tarifrecht der Seeschiffahrt hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit seiner jugendlichen Beschäftigten getroffen hat [4]).

In der Hochseefischerei wird eine arbeitsfreie Zeit von 6—7 Stunden während des Fischens garantiert [5]); sonst begnügen sich die Regelungen damit, die Arbeitszeit auf die Zeit von 6—18 Uhr zu begrenzen, wobei die durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden, die Zeit der Wache auf See 9—10 Stunden beträgt, während der Arbeitszeit auf dem Fangfeld keine Grenze gesetzt ist. Dabei gilt für Jugendliche im Hafen und auf See eine Höchstarbeitszeit von 8 Stunden, auf dem Fangfeld für Jugendliche unter 16 Jahren eine solche von 12 Stunden.

d) Binnenschiffahrt und Flößerei.

Der Feierabend der Jugendlichen bestimmt sich hier ausschließlich nach der AZO, da die für das in Frage stehende Gebiet herangezogenen 19 Tarifordnungen des Zeitraumes 1934—38 keine Sonderregelung für Jugendliche treffen.

Damit erhalten diese als Ausgleich für eine Grundarbeitszeit von 8 Stunden (§ 3 AZO), die normalerweise auf nicht mehr als 10 Stunden erhöht wird (§ 11 AZO), grundsätzlich einen Feierabend von 11 Stunden garantiert (§ 12 AZO). Dabei ist zwar kein bestimmter Zeitraum der Nachtruhe vorbehalten, wie das die Tarifordnungen in den meisten Fäl-

[3]) 7 Tarifordnungen, darunter Mecklenburg, Pommern, Niedersachsen.

[4]) 4 von 6 zur Verfügung stehende Tarifordnungen befassen sich in dieser Hinsicht mit dem Jugendlichen, darunter die wichtigste, die Tarifordnung für die deutsche Seeschiffahrt, RABl. Teil VI, 34/506 u. Forts. (Tar.Reg. 462/1).

[5]) RABl. VI, 37/888 (Tar.Reg. 2065/1); RABl. VI, 38/898 (Tar.Reg. 121/7).

len (14 Tarifordnungen) für die Zeit von 16 bis 6 Uhr vorsehen; auch kann dieser Feierabend durch Mehrarbeit oder Arbeitsbereitschaft nach entsprechender Genehmigung (§ 12 AZO)[6]) Einschränkungen erleiden. Dennoch besteht hier ein Maß an gesicherter Feierabendfreizeit, das dem des JSG und damit den notwendigen Anforderungen sehr nahe kommt.

e) Hauswirtschaft.

Ein besonderer Feierabend ist nicht normiert. Er ergibt sich hier aus den Grenzen der Arbeitszeit, die allgemein zwischen 6 und 20 Uhr liegen und nicht mehr als 9 Stunden betragen soll. Dazu kommt eine Nachtruhe von etwa 9—10 Stunden, die grundsätzlich einzuhalten ist und deren Verkürzung am nächsten Tage nachgeholt werden kann.

Neben dieser Bestimmung des Feierabends gibt es einen besonderen Fall des garantierten Feierabends dadurch, daß jedem Jugendlichen einmal in der Woche ein freier Nachmittag und Abend zusteht.

2. Das Wochenende.

a) Das Jugendschutzgesetz.

Der Gedanke einer verlängerten Wochenendfreizeit wird hier in entscheidender Form verwirklicht. Danach wird grundsätzlich für Jugendliche ein Sonnabendfrühschluß um 14 Uhr (§ 17 JSG) und die Sonn- und Feiertagsruhe festgesetzt, als Gegengewicht zu einer Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden, die nur in Ausnahmefällen auf 52—54 Stunden erhöht werden darf, ohne daß im Normalfalle die tägliche Arbeit 9 Stunden überschreitet (§ 9 Abs. 3 JSG).

Ausnahmen müssen jedoch zugelassen werden. Gewerbe, bei denen am Wochenende erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt, sind vom Sonnabendfrühschlußzwang ausgenommen, wenn bisher eine Beschäftigung von Jugendlichen während dieser Zeit üblich war. Davon werden fast alle Gewerbezweige des täglichen Bedarfs, die kulturellen Einrichtungen und die Krankenpflegeanstalten betroffen, jedoch mit der Maßgabe, daß für den ausfallenden arbeitsfreien Sonnabendnachmittag den Jugendlichen an einem anderen Tage der Woche von 14 Uhr ab freizugeben ist.

Der Grundsatz der absoluten Sonntagsruhe kann ebenfalls durchbrochen werden: für zwei Sonntage im Monat für Jugendliche über 16 Jahren in kontinuierlich arbeitenden Betrieben (§ 18 Abs. 2 JSG), für drei Sonntage bei Jugendlichen im Gast-, Schank- und Beherbergungswesen, bei kulturellen Einrichtungen, Krankenpflegeanstalten und im Marktverkehr (§ 18 Abs. 3 JSG). Außerdem können Jugendliche an Sonntagen bis zu 6 Stunden mit Handreichungen beim Sport (z. B. als Balljungen) beschäftigt werden.

Als Ersatz steht den so an Sonntagen beschäftigten Jugendlichen wöchentlich ein voller Ersatzruhetag zu, mit Ausnahme der Beschäftigten in Betrieben mit ununterbrochenem Fortgang der Arbeit, denen bereits durch den wöchentlichen Schichtwechsel die verlängerte Freizeit gewährt wird.

[6]) Rohde, § 12 Anm. 5.

Die genannten Ausnahmen verkehren den Grundsatz eines durch Frühschluß und Sonntagsruhe verlängerten Wochenendes nicht ins Gegenteil.

Die Bestimmungen über die Ersatzfreizeiten sichern jedem Jugendlichen eine wöchentliche längere Freizeit von anderthalb Tagen, und die Ausnahmen erfassen trotz der Vielzahl der Berufsbezeichnungen keinen entscheidenden Hundertsatz aller jugendlichen Beschäftigten.

b) Landwirtschaft.

In ihr ist der Gedanke eines ausgeprägten Wochenendes noch nicht zur Geltung gekommen. Obwohl die für dieses Gebiet untersuchten Tarifordnungen eine ziemlich eingehende Regelung des Wochenabschlusses der Arbeit bringen, ohne indessen für Jugendliche eine Sonderregelung zu treffen [7]), ist der Gedanke des Sonnabendfrühschlusses und damit des verlängerten Wochenendes der Landwirtschaft (mit einer einzigen Ausnahme) [8]) fremd, denn die landwirtschaftliche Arbeit füllt den ganzen Tag aus und nimmt auch die jugendlichen Beschäftigten nicht aus. Dagegen hat der Gedanke eines früheren Arbeitsschlusses [9]) an den Tagen vor den großen Festen in die Mehrzahl der Tarifordnungen Eingang gefunden.

An Sonn- und Feiertagen ruht einheitlich bis auf die wirtschaftlich notwendigen Arbeiten der Vieh- und Hofbetreuung die Tätigkeit, wobei in einigen Fällen jeder zweite Sonntag ganz arbeitsfrei zu halten ist oder für Arbeiter, die auch am Sonntag die sonst übliche Arbeit leisten müssen (z. B. Melker), einmal im Monat ein freier Tag eingelegt wird. Hierbei sind besonders die Jugendlichen berücksichtigt.

c) Seeschiffahrt.

Sondernormen für Jugendliche bestehen bezüglich des Wochenendes nicht. Sie stehen den Erwachsenen gleich.

In Verbesserung der gesetzlichen Vorschriften der Seemannsordnung normieren die herangezogenen Tarifordnungen für Schiffe im Hafen einen Sonnabendfrühschluß nach 5 Stunden Arbeitszeit gegen 13 Uhr und einen bis auf die dringendsten Arbeiten freien Sonntag, während auf See und Fangfeld der übliche Sonnabendschluß gilt und am Sonntag auf Verlangen des Kapitäns gefischt werden muß. Für jeden zweiten gefahrenen Sonntag wird dazu ein Ersatzruhetag gewährt und überdies im allgemeinen einmal monatlich ein- oder zweimal ein halber freier Tag.

Damit ist in der Seeschiffahrt der Gedanke des verlängerten Wochenendes der Verwirklichung um ein beträchtliches Stück nähergerückt.

d) Binnenschiffahrt und Flößerei.

Die jugendlichen Beschäftigten sind hinsichtlich des Wochenendes den Erwachsenen gleichgestellt. Es ergibt sich auf Grund der AZO, die keine

---

[7]) Nur 2 von 44 Tarifordnungen beschäftigen sich mit dem Wochenschluß bei jugendlichen Arbeitern.

[8]) TO für das Gärtnereigewerbe in Württemberg, RABl. VI 1935/2 (Tar. Reg. 560/1); eine Stunde früherer Arbeitsschluß am Sonnabend.

[9]) 5-stündige Arbeit, Arbeitsschluß um 12 oder 13 Uhr, Verkürzung der üblichen Arbeitszeit um 2 Stunden.

ausdrückliche Regelung für das Wochenende enthält, und vor allem auf Grund der Tarifordnungen folgendes Bild:

Die fraglichen Arbeitsverhältnisse bringen es mit sich, daß vom Sonntag als dem absoluten Ruhetag der Woche abgegangen werden muß. Dafür hat in jeder Woche ein Tag von Arbeit freizubleiben, wobei nach Möglichkeit jeder zweite dieser freien Tage ein Sonntag sein soll. Eine Verlängerung dieses wöchentlichen Ruhetages um den vorhergehenden Nachmittag tritt jedoch nicht ein; nur ist an diesem in den meisten Fällen bis 16 und 18 Uhr bekanntzugeben, daß der folgende Tag arbeitsfrei ist, damit der Abend entsprechend genutzt werden kann.

Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Regelung sind z. B. Frühschluß an Tagen vor Feiertagen und notwendige Arbeiten an Feiertagen ausdrücklich auch für Schiffsjungen. Damit beschränkt sich die wöchentliche Freizeit des Jugendlichen in der Binnenschiffahrt und Flößerei auf den dienstfreien, dem Sonntag entsprechenden Tag, wird also der Notwendigkeit eines verlängerten Wochenendes nicht gerecht.

e) Hauswirtschaft.

Hier gibt es weder einen Sonnabendfrühschluß, noch eine unbedingte Sonntagsruhe. Nur an jedem zweiten Sonntag steht ein freier Nachmittag und ein freier Abend zur Verfügung, desgleichen am zweiten Tage eines Doppelfeiertages. Die Gründe hierfür liegen in der Besonderheit der hauswirtschaftlichen Arbeit, die aufs engste mit der Organisation des Haushalts verknüpft ist und sich mit anderer Beschäftigung, z. B. Fabrikarbeit nach Zeitlohn, nicht vergleichen läßt.

Dem Gedanken einer wirklichen verlängerten wöchentlichen Freizeit wird nur vereinzelt Rechnung getragen, indem den Hausgehilfen einmal im Monat ein ganzer Tag oder auch ein Tag eines Doppelfeiertages freigegeben wird, um sie einmal ganz aus der Haushaltsarbeit zu entfernen.

3. Der Urlaub.

Das JSG, ergänzt durch die VO vom 15. 6. 1939, läßt alle jugendlichen Beschäftigten der ersten gesetzlichen Urlaubsregelung in Deutschland teilhaftig werden. Jedem Jugendlichen steht danach ein Urlaub zu (§ 21); er wird unter Fortzahlung des Lohnes oder der Erziehungsbeihilfe nach einer Wartezeit von 3 Monaten gewährt und beträgt für Jugendliche unter 16 Jahren 15, für Jugendliche über 16 Jahre 12 Werktage, die sich bei einer Teilnahme an einer Freizeitveranstaltung der HJ. auf 18 Tage erhöhen. Entsprechend dem Sinn des Urlaubs darf während seiner Dauer keine anderweitige Erwerbsarbeit geleistet und ebensowenig auf ihn verzichtet werden, wie er andererseits nicht durch Geld abgegolten werden kann.

Es entfällt der Urlaubsanspruch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vom Jugendlichen selbst unberechtigt gelöst oder er aus eigenem Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der zur fristlosen Kündigung berechtigt.

Damit ist die Frage der Urlaubsfreizeit als die bisher dringlichste einer Lösung zugeführt worden. Dies war im Gegensatz zu Feierabend-

und Wochenendfreizeit nicht zuletzt um deswillen möglich, weil es in den bisher ausgenommenen Beschäftigungszweigen immer noch leichter möglich ist, infolge der immer wieder auftretenden beschäftigungsarmen Zeiten bisweilen ganz auf eine Arbeitskraft zu verzichten, als an jedem Samstagnachmittag oder Sonntag.

Die Urlaubsfreizeit wird damit das am stärksten fortgeschrittene und in seiner Regelung umfassendste Gebiet der sozialen Freizeitentwicklung.

Anhang zu I: Die Jugendlichen in Familienbetrieben.

Eine Darstellung der Freizeitregelung für die vom JSG ausgenommenen jugendlichen Beschäftigten in Familienbetrieben kann nicht gegeben werden. Denn diese erhalten ihre Freizeitordnung nur durch die Bestimmungen für die Beschäftigungszweige, denen der in Frage stehende Familienbetrieb jeweils angehört. Es genügt daher die Feststellung, daß für die Familienbetriebe, die nach ihrer Beschäftigungsart unter das JSG fallen würden, die Freizeitbestimmungen dieses Gesetzes nur als Richtlinien zur Anwendung kommen, allerdings mit der Maßgabe, daß ihre Befolgung durch das Gewerbeaufsichtsamt angeordnet werden kann. Auf dem Gebiet der Heimarbeit, das die meisten Familienbetriebe aufweist, ist durch Tarifordnungen eine Freizeitregelung in die Wege geleitet worden, die allen dort Beschäftigten eine angemessene Freizeit sichert. Den Jugendlichen in Familienbetrieben wird also die für ihre Entwicklung und Förderung notwendige Freizeit gewährt, wobei überdies zu beachten ist, daß die nahe Familienverbundenheit in diesen Betrieben die Möglichkeit einer Überbeanspruchung geringer erscheinen läßt, als es in den anderen Betrieben der Fall ist.

II. Die Freizeitregelung unter dem Gesichtspunkt der Berücksichtigung der besonderen Stellung des Jugendlichen im Arbeitsleben.

Die Darstellung der Freizeitordnung des Jugendlichen zieht die Frage nach sich, inwieweit die heutige Freizeitregelung die besondere Stellung des Jugendlichen im Arbeitsleben berücksichtigt.

1. Der Schutz des Jugendlichen.

Der Jugendschutz ist in sämtlichen Freizeitbestimmungen am stärksten ausgeprägt.

Beherrschend ist zunächst der Gedanke, daß jedem einzelnen Jugendlichen die für seine Entwicklung notwendige Freizeit zuteil werden muß. Aus diesem Grunde ist das JSG erlassen worden, das den weitaus größten Teil aller jugendlichen Beschäftigten erfaßt; für die aber, die von seinem Geltungsbereich nicht erfaßt werden, ist durch Tarifordnungen, Richtlinien, Betriebsordnungen und sonstige Maßnahmen die Freizeit garantiert, so daß heute für jeden Jugendlichen die notwendige Freizeit als Ergänzung seiner Beschäftigung gesichert erscheint.

Bei dieser Regelung wird grundsätzlich kein Unterschied zwischen Lehrling und Jungarbeiter gemacht; so gilt das JSG „für die Beschäf-

tigung von Kindern und Jugendlichen in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis und mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis ähnlich sind" (§ 1 JSG), und die Tarifordnungen enthalten mit wenigen Ausnahmen besondere Freizeitbestimmungen für jugendliche Beschäftigte, unter die ausdrücklich Lehrlinge und Jungarbeiter gerechnet werden.

Dieser Tatsache der Schutzbedürftigkeit aller Jugendlichen entspricht die Regelung in vielen Tarifordnungen und Richtlinien, daß die Jugendlichen ihrer Leistungsfähigkeit nach zur Arbeit heranzuziehen seien und besonders betreut werden sollen [10]).

Auch die altersmäßige Bestimmung des jugendlichen Beschäftigten ist fest umrissen. Im JSG (§ 1) wie in den Tarifordnungen ist das Schutzalter grundsätzlich auf 18 Jahre heraufgesetzt und damit der allgemeinen Stellung des Jugendlichen im Leben wie auch den biologischen Erfordernissen Rechnung getragen worden [11]).

Der neuen Freizeitregelung ist vor allem eigentümlich, daß sie statt allgemeiner Anordnungen eine genaue Festlegung der Arbeitszeit vornimmt, den Feierabend, die Nachtruhe und das Wochenende festsetzt, Mehrarbeit verbietet und in die Arbeitszeit die erforderlichen Pausen rechtsverbindlich einlegt [12]). Damit wird die Arbeitsleistung des Jugendlichen auf dessen natürliche Leistungsfähigkeit beschränkt und ein wesentlicher Grund für die schädliche Überbeanspruchung der jungen Menschen beseitigt [13]).

Am stärksten kommen die Grundsätze des Jugendschutzes jedoch in der neuen Urlaubsregelung zum Ausdruck.

Gerade die größere Schonungsbedürftigkeit des Jugendlichen bedingt den längeren Urlaub und die kurze Wartezeit. Anderweitige Erwerbsarbeit ist ihm verboten, damit die Freizeit nicht falsch benutzt wird. Des weiteren enthebt die Fortzahlung des Lohnes oder der Erziehungsbeihilfe während des Urlaubs ihn der Sorge um die finanziellen und sonstigen Vorteile, die ihm bei einer Arbeitstätigkeit während dieser Zeit zugeflossen wären. Dazu kommt schließlich, daß die Verwirklichung des Freizeitanspruches nicht dem freien Belieben des Jugendlichen überlassen wird, sondern vom Beschäftigenden selbst durchzuführen ist, damit der Jugendliche auf jeden Fall zu seiner Freizeit kommt [14]).

2. Die Erziehung und Berufsausbildung.

Der Jugendschutz bildet die Voraussetzung zu einer wirksamen Er-

[10]) Vgl. dazu: Tarifordnungen für die Landwirtschaft, RABl. VI 34/180 (Tar.Reg. 173/1); 34/382 (355/1), 36/707 (169/2), 38/971 (2354/3); für die Seeschiffahrt RABl. VI 34/506 (Tar.Reg. 462/1); Richtlinien für die Hauswirtschaft RABl. VI 37/428, 739, 807, 908; 38/146, 326, 356, 364, 801.

[11]) Vgl. Tarifordnungen für die Landwirtschaft RABl. 34, 382 (Tar.Reg. 355/1), 35/20 (360/1), 36/707 (169/2), 37/64 (21/6), 38/971 (2354/1); für die Seeschiffahrt RABl. VI 37/929 (Tar.Reg. 462/7); für die Binnenschiffahrt RABl. VI 38/1073 (Tar.Reg. 1274/4), 38/594 (1640/2); Richtlinien für die Hauswirtschaft RABl. I 37/428, 38/364.

[12]) Vgl. §§ 7, 12, 14—18 JSG; TO für die Landwirtschaft RABl. VI 36/1273 (Tar.Reg. 625/2), 37/1039 (310/3), 38/750 (152/5).

[13]) Vgl. auch Richtlinien f. d. Hauswirtschaft RABl. VI 37/807, 38/1.

[14]) Vgl. hierzu § 21 JSG.

ziehung und Berufsausbildung des jugendlichen Arbeiters. Die Freizeitordnung trägt diesen beiden Grundsätzen ebenfalls Rechnung.

Der Jugendliche ist Arbeitsschüler. Daher ist für ihn allgemein eine vom Bereich der Erwachsenen getrennte Freizeitregelung getroffen worden. Aus diesem Grunde erging das JSG und enthalten so gut wie alle Tarifordnungen neben den Bestimmungen für erwachsene Arbeiter besondere Freizeitbestimmungen für Jugendliche.

Die Freizeitgewährung wird beim Jugendlichen nicht von der Arbeitsleistung abhängig gemacht. Am besten kommt das bei der Urlaubsregelung zum Ausdruck, die allein vom Alter bestimmt wird [15]).

Einen breiten Raum in den Freizeitbestimmungen nimmt die Berücksichtigung der Erziehungsaufgaben ein: für außerbetriebliche berufsfortbildende Erziehung, die Erziehung im Elternhaus und die weltanschauliche Erziehung in der HJ. ist die dafür notwendige Zeit bereitzustellen. Neben einer Arbeitszeitverlängerung aus Gründen der Berufsausbildung (§ 10 Abs. 2 JSG) stehen die Bestimmungen, die einen ausreichenden Feierabend und eine gesicherte Nachtruhe vorsehen und damit zugleich die nötige Zeit für die Erziehung in Elternhaus und HJ. schaffen. Dazu tritt die Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit, weil der Berufsschulunterricht der beruflichen Fortbildung des Jugendlichen dient. Die Fortgewährung des Lohnes oder der Erziehungsbeihilfe während dieser Zeit hilft des weiteren mit, daß die Jugendlichen „eine viel größere Aufnahmebereitschaft für die berufstheoretische Fortbildung zeigen" [15]).

Besondere Berücksichtigung und Förderung erfährt in diesem Zusammenhang der Reichsberufswettkampf als Form des beruflichen Leistungsnachweises des Jugendlichen. Die für ihn aufgewandte Zeit wird als zu bezahlende Arbeitszeit und nicht auf die ihm sonst zustehende Freizeit angerechnet [16]).

Der Gedanke der Erziehung und Ausbildung des Jugendlichen findet noch einen weiteren Niederschlag in dem Bestreben, seine Freizeit in bestimmter Richtung zu lenken, ihre Verwendung im Sinne des Freizeitzwecks sicherzustellen. Aus diesem Grunde dürfen Jugendliche z. B. während der Arbeitspausen zum Betriebssport herangezogen werden, damit eine wirkliche Auflockerung des Organismus gewährleistet wird (§ 15 Abs. 3 JSG); ferner ist bei Teilnahme an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. ein längerer Urlaub zu gewähren. Das geschieht in der richtigen Erkenntnis, daß die Freizeittätigkeit der HJ. am besten geeignet ist, den für die Entwicklung des Jugendlichen notwendigen körperlichen und seelischen Ausgleich zu schaffen, so daß unter Aufsicht und Lenkung durch die HJ. die Freizeit wirklich zum Nutzen des Jugendlichen von diesem verwendet wird. Damit erhält die ganze bisherige Freizeitarbeit der HJ. ihre Anerkennung [17]).

---

[15]) Axmann, in DJD 38/243, vgl. ferner §§ 16, 17 JSG und die dazu erfolgten Anmerkungen 1 bei Boldt; ferner: Richtlinien für Hausgehilfen, RABl. VI 35/945; 38/146, 326.

[16]) Vgl. hierzu besonders TO RABl. VI 38/89 (Tar.Reg. 785, 10; 38/311 (68/7), 38/378 (2289/1), 38/433 (1464/3), 38/570 (2324/1), 38/1057 (2460/1), 38/918 (2411/1).

[17]) Vgl. dazu § 21 JSG und die entsprechenden Bestimmungen der Betriebsordnungen.

3. Die staatliche Lenkung.

Ihr stärkster Ausdruck ist der Erlaß des JSG, aber auch die auf allen Gebieten, vor allem in den vom JSG nicht erfaßten Beschäftigungszweigen, ergangenen Tarifordnungen, die Abkommen und Anordnungen, zeigen den Willen des Staates, durch eigene Maßnahmen von seiner schaffenden Jugend jede Überbeanspruchung und Ausnützung fernzuhalten. Aus diesem Grunde sieht das JSG eine strenge Aufsicht und Überwachung (§§ 23, 26 JSG) der Freizeitregelung vor, deren unbedingte Einhaltung durch Strafvorschriften gesichert wird (§ 24 JSG), während dem Reichstreuhänder seine besonderen Mittel (vor allem § 22 AOG) zur Seite stehen.

Neben den Staat treten zudem die HJ. und DAF., denen die weltanschauliche und berufliche Erziehung der deutschen Jugend obliegt, und die deshalb an der Freizeitregelung besonders interessiert sind. Ihre Einschaltung erfolgt im Wege der Beteiligung am Erlaß der Durchführungs- und Übergangsvorschriften (§§ 27, 28 JSG).

Damit ist auch die Berücksichtigung dieses letzten Gesichtspunktes für den Bereich der Jugendlichenfreizeit nachgewiesen worden. Die heutige Freizeitregelung für Jugendliche enthält somit alle Merkmale einer wirklichen Ergänzung der Arbeit durch die Freizeit, die der besonderen Stellung des Jugendlichen im Volksleben und damit auch in der täglichen Arbeit entspricht.

E. Die rechtliche Bedeutung der besonderen Freizeitregelung für den jugendlichen Arbeiter.

Zwei Grundrichtungen bestimmen das Ergebnis der bisherigen Untersuchungen hinsichtlich seiner rechtlichen Auswirkungen

Einmal ist die besondere Freizeitregelung für den Jugendlichen von Einfluß auf sein Arbeitsverhältnis und dessen Basis, den Betrieb.

Es handelt sich hier um den Bereich des Jugendarbeitsrechts, der die besondere Ordnung der Jugendarbeit im Rahmen der allgemeinen Arbeitsordnung zum Gegenstand hat.

Zum anderen bringt die besondere Freizeitregelung die Verknüpfung von Arbeits- und Freizeitbereich im Leben des jugendlichen Arbeiters zum Ausdruck. Damit berührt sie seine allgemeine Stellung innerhalb des Volkes und zieht so die rechtliche Auswertung einer Beziehung nach sich, die als für das Jugendarbeitsverhältnis typisch das Bild der Jugendlichenfreizeit in ihrer besonderen Gestalt erst zu vervollständigen in der Lage ist.

Mit der Aufdeckung der rechtlichen Bedeutung der besonderen Freizeitregelung des jugendlichen Arbeiters nach diesen zwei Richtungen findet das Verhältnis von Jugendarbeitsrecht und -freizeit seine entscheidende Erklärung.

I. Der Einfluß der Sonderstellung des jugendlichen Arbeiters in der Freizeitregelung auf sein Arbeitsverhältnis und den Betrieb.

1. Die überbetriebliche Freizeitregelung.

Durch sie bringt der Staat sein entscheidendes Interesse an der Förderung und Formung des Nachwuchses zum Ausdruck. Der Einfluß der Sonderstellung des jugendlichen Arbeiters kommt rechtlich vor allem zum Ausdruck in der Art, in der die Organisation seines Freizeitbereiches erfolgt ist.

a) Staatsautorität statt einzelbetrieblicher Verantwortlichkeit.

Die heutige Freizeitregelung für den Jugendlichen ist nicht mehr dem jeweiligen Ermessen des einzelnen Betriebsführers überlassen, sondern wird durch den Staat im Wege von Gesetzen und tariflichen Maßnahmen durchgeführt. Das bedeutet einmal, daß der Staat die Förderung und Formung des jugendlichen Arbeiters, für die die Freizeit ein entscheidendes Betätigungsfeld bietet, als seine ureigenste Aufgabe ansieht, die er mit seinen Mitteln und unabhängig von etwaigen Einzelbelangen durchführen will. Damit ist hier zunächst eine Abkehr von dem ursprünglichen, z. Zt. allerdings entscheidend abgewandelten Grundsatz der freien

innerbetrieblichen Verantwortlichkeit in der Regelung der Arbeitsbeziehungen festzustellen. Zum anderen bedeutet diese Organisation des Freizeitbereichs des Jugendlichen nicht, daß für Einsicht und Verantwortungsbewußtsein des einzelnen Betriebsführers kein Raum zur Betätigung bleibt. Im Interesse einer Sicherstellung der biologischen und politischen Notwendigkeiten auf dem Gebiet der Jugendlichenfreizeit wird dem Betriebsführer hinsichtlich der Fürsorge für die Gefolgschaft lediglich eine gewisse Lenkung zuteil. Es wird ihm erst dann freie Hand gelassen, wenn auf Grund der durch die überbetriebliche Festlegung einer Mindestgrenze gegebenen Garantie eines Mindestmaßes an Freizeit die schaffende Jugend auf diesem Gebiet durch die unsoziale Haltung auch nur einzelner, weniger verantwortungsbewußter Betriebsführer nicht mehr gefährdet werden kann. Der Erziehung zur sozialen Gesinnung wird hier insoweit vorgegriffen, als von vornherein festgelegt wird, was als Mindesterfordernis zu gelten hat.

Im einzelnen wirkt sich nun diese Einstellung des Staates zur Freizeit des Jugendlichen zunächst dahingehend aus, daß ihr Bereich eine eigene Behandlung erfährt.

Ihr Ergebnis ist der Erlaß des JSG und der Tarifordnungen. In beiden Rechtsquellen kommt der Vorrang der staatlichen Maßnahmen vor den einzelbetrieblichen Regelungen zum Ausdruck, da sie als Mindestbedingungen nicht unterschritten werden können und somit jedem Jugendlichen die notwendige Freizeit sichern. Der jugendliche Arbeiter erhält damit innerhalb der allgemeinen Arbeitsordnung die ihm gebührende Behandlung und Bewertung.

Im Mittelpunkt der gesonderten, überbetrieblichen Regelung steht der Vorrang der gesamtvölkischen Belange, d. h. hier: die entscheidende Bedeutung, die der Jugend als Nachwuchs der Nation im Verhältnis zu den Belangen der einzelnen Betriebe und Unternehmer zugemessen wird. Sie kommt vor allem zum Ausdruck in der Betonung des Jugendschutzes und der Erziehung.

Diese Grundsätze führen zu einer genauen Festlegung des Alters des Jugendlichen, zu einer Beschränkung der Arbeitszeit, zu einer Auswahl der möglichen Ausnahmen, die nur aus gesamtwirtschaftlichen oder politischen Gründen zugelassen werden; sie schalten das freie Belieben des Unternehmers dort aus, wo es zu einer Gefährdung des Jugendlichen durch unsoziale Elemente führen könnte; sie berücksichtigen die Notwendigkeiten einer Erziehung des Jugendlichen in Berufsschule und HJ. Das Interesse der Gesamtheit hat allen noch so wichtig erscheinenden Sonderinteressen der einzelnen Betriebe und Beteiligten, auch der Jugendlichen, vorzugehen. In dieser Richtung liegen die Bestimmungen über die Heranziehung des Jugendlichen auch gegen seinen Willen zum Betriebssport während der Arbeitspausen, über die Erteilung des Urlaubs durch den Betriebsführer auch ohne die ausdrückliche Inanspruchnahme seitens des Jugendlichen, über die Bestrafung Jugendlicher im Falle anderweitiger Erwerbsarbeit. Nicht der Jugendliche als solcher wird geschützt und gefördert, sondern der Jugendliche in seiner Eigenschaft als Glied des gesamten schaffenden Nachwuchses. Dieser Aufgabe dient auch der strafrechtliche Schutz der Jugendschutzvorschriften, wie er in § 24 JSG zum Ausdruck gekommen ist. Hier zeigt sich deutlich die Hervor-

kehrung der Gesamtbelange im Wege einer staatlichen Regelung, die zwar auf eine innerbetriebliche, einzelverantwortliche Gestaltung der Arbeitszeitbeziehungen nicht verzichtet, ihnen aber in all den Fällen vorgreift, wo die Erreichung des Ziels nicht von dem Grade der Erziehung des einzelnen Betriebsführers zu einer wahren sozialen Gesinnung abhängig gemacht werden kann, weil sonst wertvolle Zeit verloren gehen würde.

Darüber hinaus regeln JSG und Tarifordnungen schließlich überhaupt alle Einzelheiten, die für die Freizeit des Jugendlichen irgendwie von Bedeutung sind: Die Bestimmung, wer Jugendlicher und damit erhöht schutzbedürftig ist, die Festlegung der Arbeitszeit, die Feststellung der arbeitsfreien Zeiträume, die Verteilung der Arbeitszeit aus Betriebsrücksichten, die Bestimmung der Vor- und Abschlußarbeiten, die genaue Normierung der Ausnahmen. So werden scharfe Grenzen gezogen, innerhalb derer dem Betriebsführer die Möglichkeit genommen ist, von den als notwendig erkannten Erfordernissen abzugehen.

Staatsautorität statt einzelbetrieblicher Verantwortlichkeit im Rahmen der überbetrieblichen Regelung der Freizeit des Jugendlichen bedeutet nicht Ausschaltung der einen zugunsten der ausschließlichen Herrschaft der anderen, sondern bedeutet nur die unbedingte Sicherstellung des Schutzes und der Förderung des schaffenden Nachwuchses der Nation; durch verantwortungslose, unsoziale Gesinnung kann er nicht mehr gefährdet werden, wohl aber können wahrhaft soziale Gesinnung und das Bewußtsein, als Betriebsführer jugendlichen Beschäftigten gegenüber zugleich der Treuhänder des Staates für ihre Erziehung und Förderung zu sein, auf der Grundlage der staatlich gesicherten Mindesterfordernisse diesen Nachwuchs zu immer höherer Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft führen.

b) Freizeitbestimmungen für alle Jugendlichen.

Die Sorge um den Nachwuchs läßt es nicht zu, nur einer bestimmten Gruppe von Jugendlichen eine Ausspannung, Kräftigung und Förderung zuteil werden zu lassen, während die Mehrzahl der jugendlichen Arbeiter auf das Verantwortungsbewußtsein oder auch das Mitleid ihrer Unternehmer angewiesen bleibt.

Aus diesem Grunde wird durch die überbetriebliche Freizeitregelung vor allem dafür Sorge getragen, daß alle arbeitenden Jugendlichen die Ergänzung ihrer Arbeitszeit durch eine entsprechende Freizeit in dem Maße finden, das ihrer Jugendlichkeit und ihrer Schonungsbedürftigkeit entspricht. Die Freizeitforderungen für die schaffende Jugend, nach Erlaß der AOG zunächst in Tarifordnungen und Betriebsordnungen in zunehmendem Maße verwirklicht, haben schließlich im JSG zur Festlegung eines Mindestmaßes an Freizeit geführt, das den Jugendlichen die unbedingt notwendige Erholung und Förderung sichert und für jeden Unternehmer wirtschaftlich tragbar ist.

Reichen nun die vorhandenen Regelungen aus, um allen schaffenden Jugendlichen zu einer zweckentsprechenden Freizeit zu verhelfen?

Die wichtigste, weil jüngste und umfassendste, ist das JSG.

Nach dem Wortlaut seines § 1 ist zunächst die Unterscheidung zwi-

schen Lehrlingen und Jungarbeitern gefallen; allein die Tatsache der Jugendlichkeit des Beschäftigten, nicht aber die Art, wie er tätig wird, gibt in der heutigen Regelung den Ausschlag. Ebensowenig wird zwischen Jungen und Mädeln unterschieden; sie alle kommen gleichermaßen in den Genuß der Freizeit, deren sie als Jugendliche bedürfen.

§ 2 des Gesetzes und die kleine Gruppe, die sich innerhalb des JSG ergibt und gewisse Einschränkungen in der Anwendung der Freizeitbestimmungen dieses Gesetzes mit sich bringt, normieren eine Reihe von Ausnahmen, die sich aber nur auf die Feierabend- und Wochenendfreizeit erstrecken, nicht dagegen auf den Urlaub [1]). Sie beeinträchtigen das Gesamtbild nicht. Allen unter dem JSG stehenden Jugendlichen wird vielmehr die notwendige Freizeit rechtlich bereitgestellt. Inwieweit allerdings diese Vorschriften in der Praxis voll und ganz zur Anwendung kommen werden, wird vor allem von den Maßnahmen abhängen, die für die Durchsetzung der Bestimmungen des JSG in jedem einzelnen Betriebe getroffen werden; den Ausschlag wird dabei letzten Endes die Erziehung der Beteiligten zum Gedanken des Jugendschutzes und der Jugendförderung geben.

Nach dieser Feststellung bleibt nur noch die Beurteilung der Gruppe von Jugendlichen übrig, die als Beschäftigte in Haus- und Landwirtschaft, in See- und Binnenschiffahrt, in Flößerei und Luftfahrt [2]) von den Bestimmungen des JSG ausgenommen sind. Ihre Freizeitordnung wird durch die Reichstreuhänder im Wege der Tarifordnungen überbetrieblich bestimmt oder mit Hilfe von Richtlinien empfehlend angebahnt, da die Besonderheit ihrer Beschäftigungen eine gesetzliche Regelung vorerst wenigstens nicht zuläßt.

Der Urlaubsbereich nimmt eine Sonderstellung ein. Durch die VO vom 15. 6. 1936 (RGBl. I, S. 1029) kommen jetzt die Urlaubsbestimmungen des JSG auch für die jugendlichen Beschäftigten in Haus- und Landwirtschaft, in See- und Binnenschiffahrt, in Flößerei und Luftfahrt zur Anwendung.

Die Regelung der Wochenendfreizeit außerhalb des JSG beschränkt sich bisher im wesentlichen noch auf die Sicherung der Sonntagsruhe, eine fühlbare Lücke in den tariflichen Freizeitbestimmungen.

Das gleiche Bild zeigt die Feierabendfreizeit für Jugendliche der erwähnten Beschäftigungsgebiete. Sie ergibt sich in den meisten Fällen nur aus dem durch die Länge des Tages gebotenen Schluß der täglichen Arbeitszeit oder den Bestimmungen über deren Dauer.

Im Ergebnis gibt es heute keinen jugendlichen Arbeiter mehr, dem nicht im Wege irgendeiner Freizeitbestimmung die Sorge des Staates für seine Erholung von der Arbeit zuteil wird. Rechtlich und praktisch kommt das in erster Linie im Urlaubsproblem zum Ausdruck, dessen Lösung als vordringlichste zuerst und am stärksten in Angriff genommen worden ist. Es kann aber heute noch nicht davon gesprochen werden, daß für jeden Jugendlichen auf jedem Freizeitgebiet eine ideale Freizeitregelung besteht. Während das JSG neben der Urlaubsfreizeit auch für Wochenende

---

[1]) VO vom 15. 6. 1939 (RGBl. I, S. 1029).
[2]) Über die Beschäftigten in den Familienbetrieben vgl. oben S. 35.

und Feierabend sorgt, bedürfen bei den Beschäftigten, für die das JSG nicht gilt, Wochenende und Feierabend noch das Ausbaues.

Es kann dabei nicht übersehen werden, daß die überbetriebliche Regelung bereits vielfach seitens der Betriebe positiv ergänzt und verbessert wird und der Jugendliche im Einzelfall schon oft mehr erhält, als ihm die Bestimmungen zugestehen. Die rechtliche Ordnung des Freizeitbereiches des jugendlichen Arbeiters wird sich jedoch erst verwirklichen lassen, wenn es gelingt, jetzt die Durchführung der erlassenen Anordnungen zu überwachen und — für die spätere Zeit — die Beteiligten zum Gedanken des Jugendschutzes, der Förderung und der Erziehung erfolgreich zu erziehen.

c) Die Vereinheitlichung der Freizeitregelung außerhalb des Jugendschutzgesetzes.

Durch den Erlaß des JSG ist ein entscheidender Schritt auf dem Wege zur Beseitigung der Verworrenheit auf dem Gebiete der Freizeitbestimmungen für jugendliche Arbeiter getan worden. Für die vom JSG nicht erfaßten jugendlichen Arbeiter aber fehlt es nach wie vor an einer einheitlichen Ausrichtung ihres Freizeitbereiches.

Für die Uneinheitlichkeit innerhalb der einzelnen tariflichen Bestimmungen bot die Übersicht über die rechtliche Gestaltung des Freizeitbereiches [3]) ein bezeichnendes Bild.

Sie gab gleichzeitig Aufschluß über die verschiedenartige Behandlung, die die außerhalb des JSG stehenden jugendlichen Arbeiter hinsichtlich ihrer Freizeit erfahren, sei es nun, daß das Maß der ihnen gewährten Freizeit derart schwankt, daß nur zum Teil die Mindestforderungen erfüllt werden, sei es, daß noch immer Unterschiede zwischen Jungarbeitern und Lehrlingen gemacht werden.

Diese Abweichungen sind indessen nicht grundsätzlicher Art, sondern haben ihren Grund nur darin, daß sie zu verschiedenen Zeitpunkten oder von verschiedenen Reichstreuhändern in verschiedenen Wirtschaftsgebieten des Reichs erlassen sind.

Beweis hierfür ist die durch die VO vom 15. 6. 1939 bereits herbeigeführte Vereinheitlichung des Urlaubs, die nicht zuletzt dadurch erleichtert wurde, daß die Mehrzahl der tariflichen Regelungen sich dem JSG schon angepaßt hatte.

Wenn also erst einmal innerhalb der einzelnen Berufsgruppen eine klare Linie gefunden worden ist, dann ist es nur noch ein Schritt zur Vereinheitlichung der Bestimmungen für alle Jugendlichen außerhalb des JSG. Die Unterstellung der Jugendlichen in Binnenschiffahrt und Flößerei vorerst unter die AZO weist in dieselbe Richtung.

Die Möglichkeiten zur Beseitigung der noch bestehenden Uneinheitlichkeit sollen kurz erörtert werden.

Die Reichstreuhänder unterstehen der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers, an dessen Richtlinien und Weisungen sie gebunden sind. Ihre Stellung ist also derart, daß einheitliche Lenkung ihrer Maßnahmen durch den Minister möglich ist [4]). Im Wege einer Dienstanweisung oder einer sonstigen Anordnung könnten also die Reichstreuhänder ange-

[3]) Siehe oben S. 30 ff.

wiesen werden, in Zukunft ihre Tarifordnungen den Mindestbedingungen des JSG anzugleichen. Damit wäre in allen geschilderten Fällen, die ja nur eine geringfügige Abweichung vom JSG aufweisen, dieselbe Regelung möglich, wie sie dieses Gesetz vorsieht. In gleicher Weise wäre eine Ausrichtung der bereits bestehenden Tarifordnungen denkbar.

Ein anderer Weg wäre der der Bestellung eines Sondertreuhänders, vor allem für die Vereinheitlichung der Bestimmungen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige. Da auch er an die Weisungen der Reichsregierung gebunden ist, wäre eine Angleichung der Freizeitordnungen der einzelnen Wirtschaftszweige an die Bestimmungen des JSG möglich.

Die Vereinheitlichung der Freizeitbestimmungen ist aber nicht nur möglich, sondern durchaus notwendig. Eine klare Ordnung der Freizeit schafft die Möglichkeiten für eine immer bessere Gestaltung des Freizeitbereichs des Jugendlichen; die Einheitlichkeit ist aber auch für eine Gesamterziehung im Rahmen der HJ. oder DAF., also hinsichtlich der weltanschaulichen und beruflichen Schulung unbedingt erforderlich. Die Freizeitarbeit der HJ. ist an bestimmte Zeiträume gebunden, und die Berufsschulung durch die DAF. empfängt ihre zeitliche Ausrichtung durch den Reichsberufswettkampf und den gesamten Arbeitseinsatz, der wiederum maßgebend von Landdienst, Pflichtjahr, Arbeitsdienst und Wehrpflicht beeinflußt wird. Alle diese Erscheinungen des Arbeitslebens des Jugendlichen drängen nach einer Übersichtlichkeit nicht nur seines Arbeits-, sondern auch seines Freizeitbereichs.

2. Die Bedeutung der Einschaltung von HJ. und DAF. in die Freizeitregelung.

Der NSDAP. ist die politische Erziehung aller Deutschen als Aufgabe übertragen, ihr Einfluß muß also auch im Jugendarbeitsrecht gewährleistet werden, das den Gedanken der Erziehung in besonders ausgeprägter Form enthält. Träger der Jugenderziehung im Rahmen der großen Erziehungsgemeinschaft des Nationalsozialismus sind HJ. und DAF., die gemeinsam die körperliche, geistige und sittliche sowie die berufliche Erziehung der Jugendlichen durchführen [5]).

Der Einfluß dieser politischen Kräfte auf das Arbeitsverhältnis des Jugendlichen, soweit er im Gefolge der allgemeinen Sonderstellung des Jugendlichen in der engeren Arbeitsordnung schlechthin auftritt, hat sichtbarste Form im Reichsberufswettkampf angenommen. Denn in diesem werden Erziehung und Berufsausbildung in Zusammenarbeit zwischen HJ. und DAF. zu dem gemeinsamen Ziel der Leistung und Leistungssteigerung des Nachwuchses geführt.

Daneben bringt aber auch die Sonderstellung des Jugendlichen in der Freizeitregelung einen Einfluß der politischen Erziehungsgemeinschaften auf sein Arbeitsverhältnis.

---

[4]) § 23 der 2. DVO zum AOG.

[5]) Vereinbarung zwischen dem Leiter der DAF. und dem Reichsjugendführer über die Zusammenarbeit zwischen HJ. und DAF. (DJD 38/605). Vgl. auch Siebert, Arbeitsrecht, S. 136.

a) Die allgemeine Einflußnahme.

Zunächst wird der Erziehungswert der Freizeitarbeit der HJ. vom Staat ausdrücklich anerkannt. Es erhält der jugendliche Arbeiter einen längeren Urlaub, wenn er an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilnimmt.

Weiterhin kann der Jugendliche während der Arbeitspausen zu körperlichen Übungen herangezogen werden, die nach dem Abkommen zwischen dem Leiter der DAF. und dem Reichsjugendführer durch den Betriebsjugendwalter oder einen Beauftragten nach den Richtlinien der HJ., Amt für Leibesübungen in der RJF, durchgeführt werden [6]).

Neben dieser Einzelregelung ist Sorge dafür getragen worden, daß eine gewisse Sicherung und Überwachung des Jugendschutzes unter den von HJ. und DAF. im Interesse des gesamten Nachwuchses aufgestellten und vertretenen Gesichtspunkten gewährleistet wird.

Aus diesem Grunde ist durch § 27 JSG der Jugendführer des Deutschen Reiches, die oberste Reichsbehörde für die Erziehung der deutschen Jugend in der HJ. [7]), an dem Erlaß der Übergangs- und Durchführungsbestimmungen zum JSG beteiligt. Weiterhin steht ihm und dem Leiter der DAF. gegenüber Bescheiden, die auf Grund des JSG ergehen, ein Beschwerderecht zu.

Damit ist diesen Dienststellen eine bedeutende Einwirkung auch auf die direkte Freizeitregelung der jugendlichen Arbeiter eingeräumt worden, die zusammen mit den genannten Einzelbestimmungen den allgemeinen Einfluß von HJ. und DAF. auf das Arbeitsverhältnis des Jugendlichen von seiner Freizeitstellung her ausmacht.

b) Der Betriebsjugendwalter.

Betriebsjugendwalter(innen) werden eingesetzt in Betrieben, in denen mindestens fünf männliche (weibliche) Jugendliche tätig sind [8]). Sie sind als DAF.-Walter disziplinär dem Betriebsobmann der DAF. und als Angehörige der HJ. dem Standortführer der HJ. unterstellt [9]). Der Betriebsjugendwalter ist der Exponent der HJ. und DAF. im Betriebe. Seine Aufgabe besteht in der persönlichen, fachlichen und sozialen Betreuung der Jugendlichen des Betriebes. Dazu gehört die Sorge um den Arbeitsplatz, berufliche Weiterbildung, Herstellung eines engen Vertrauensverhältnisses zwischen Jugendlichen und Betriebsführer, Förderung der Betriebsgemeinschaft und insbesondere ausreichende und zweckentsprechend verbrachte Freizeit und Beobachtung der Erziehungsgrundsätze der HJ.

Das Arbeitsverhältnis des Betriebsjugendwalters könnte nun eine Sonderstellung erfahren durch Vorschriften, die sich mit ihm in dieser Eigenschaft befassen. Eine ausdrückliche Erwähnung im Gesetz erfolgt jedoch nicht. Somit kommen nur solche Bestimmungen in Frage, die sich mit der DAF. oder HJ., als deren Beauftragter im weiteren Sinne er ja

[6]) Vereinbarung zwischen DAF. und HJ. auf dem Gebiet der körperlichen Ertüchtigung. Vgl. DAR 1938/167.
[7]) Gesetz über die Hitlerjugend vom 1. 12. 1936, § 3.
[8]) Anordnung 8/38 des Leiters der DAF.
[9]) Verfügung des Reichsjugendführers über das Jugendamt der DAF. (1937).

im Betrieb steht, beschäftigen. Auf dem hier allein interessierenden Gebiet der Freizeit werden HJ. und DAF. bei den Ausführungs- und Übergangsbestimmungen (§ 27 JSG) sowie beim Beschwerderecht (§ 25 Abs. 3 JSG) eingeschaltet. Sie haben jedoch keinen Einfluß auf das Arbeitsverhältnis des Betriebsjugendwalters. Sie schaffen für ihn keine Sonderstellung im Betrieb, insbesondere erhält er trotz seiner Aufgaben, die ihn zum engsten Mitarbeiter des Vertrauensrates und des Betriebsobmannes in Jugendfragen stempeln, nicht die Stellung eines Vertrauensmannes oder etwa besonderen Kündigungsschutz.

Der Betriebsjugendwalter könnte durch die Freizeitbestimmungen nur berührt werden, wenn die Einschaltung des Jugendführers des Deutschen Reiches oder des Leiters der DAF. oder deren Beauftragter ihn als deren Exponent mit einschlösse.

Nach § 25 Abs. 3 JSG steht die Beschwerde außer den Beteiligten auch dem Jugendführer des Deutschen Reiches, dem Leiter der DAF. oder deren Beauftragten ... zu.

Fällt unter diese „Beauftragten" auch der Betriebsjugendwalter?

Auszuschalten sind zunächst die besonderen Beauftragten, die jeweils für einzelne Fälle ermächtigt werden. Wenn ein Betriebsjugendwalter auch theoretisch zu einem solchen ernannt werden kann, so steht doch hier nur die allgemeine Beauftragung in Frage, nach der das Beschwerderecht generell ausgeübt werden kann.

Die genannten Beauftragten sind praktisch in fast allen Fällen die Sozialamtsleiter der HJ.-Gebiete und die Gaujugendwalter der DAF., in einzelnen Sonderfällen innerbetrieblicher Art oder örtlicher Bedeutung auch die Kreisjugendwalter; eine derartige Beauftragung erfolgt durch Bekanntmachung in den maßgebenden Befehlsblättern [10]).

Hinsichtlich des Beschwerderechts ist eine solche Beauftragung bisher nicht erfolgt. Entsprechend der bisherigen tatsächlichen Übung kommen aber auch dafür nur die genannten Gebiets- und Gaudienststellen in Betracht, nicht jedoch der Betriebsjugendwalter.

Dieser ist keine Dienststelle mit selbständiger Handlungsfähigkeit und entsprechenden Befugnissen. Seine Arbeit besteht in der praktischen Betreuung der Jugendlichen und Überwachung der Jugendarbeitsverhältnisse im Wege der Unterrichtung seiner vorgesetzten Stellen. Das dem Jugendführer des Deutschen Reiches und dem Leiter der DAF. zustehende Beschwerderecht ist aber diesen zum Zweck einer einheitlichen Ausrichtung der sozialen Verhältnisse aller schaffenden Jugendlichen und im Interesse einer fruchtbaren Ergänzung der staatlichen Maßnahmen im Wege eines Hand-in-Hand-Arbeitens mit den beteiligten Behörden eingeräumt worden; daher muß seine Ausübung auch den mit der Betreuung der Jugendlichen im Rahmen der Gesamtverhältnisse beauftragten und infolgedessen mit entsprechender Übersicht und Kenntnis ausgestatteten Dienststellen überlassen bleiben. Eine solche Regelung entspricht auch dem allgemeinen Brauch, nach dem eine Bearbeitung derartiger Fragen, insbesondere auch der Verkehr mit den entscheidenden Behör-

[10]) Boldt, § 25 Anm. 2 b. Vgl. dazu die Anordnung 56/38 des Leiters der DAF. v. 18. 10. 38 betr. die Übertragung des Beschwerderechtes auf den Leiter des Jugendamtes der DAF. (DJD 38/606).

den, zu den Aufgaben des sozialen Amtes bzw. des Gaujugendwalters gehört [11]).

Eine andere Frage ist, ob der Betriebsjugendwalter etwa unter die „Beteiligten" zu rechnen ist, denen nach § 25 JSG das Beschwerderecht zusteht.

Während unter den Beteiligten im eigentlichen Sinne die von dem Bescheid Betroffenen, also Betriebsführer und Jugendlicher, zu verstehen sind, könnte man den Kreis der Beteiligten im weiteren Sinne um deswillen weiterstecken, weil an der Freizeitregelung als einem Element des Jugendschutzes und der Jugenderziehung der ganze Betrieb interessiert sein könnte.

In der Tat führt diese Ansicht dazu, auch dem Betriebsobmann oder den Vertrauensratsmitgliedern, wohl in ihrer Eigenschaft als Treuhänder der Betriebsgemeinschaft und der sozialen Belange, das Beschwerderecht zuzugestehen [12]) Wenn dem aber so ist, dann muß erst recht der Betriebsjugendwalter als „Beteiligter" gelten, denn ein derartiger Bescheid betrifft ja sein ureigenstes Arbeitsgebiet, für welches er der Mitarbeiter und Helfer von Betriebsobmann und Vertrauensrat ist, so daß sein „Interesse" an dem Bescheid mindestens so groß ist wie das ihre.

Dieser Auffassung ist jedoch nicht beizupflichten.

Zu den Behörden, die Bescheide auf Grund des JSG erlassen, muß man das Vertrauen haben, daß sie nach den Grundsätzen der sozialpolitischen Jugendführung ihre Entscheidungen fällen. Daher darf das Beschwerderecht nur dem wirklich Beteiligten zustehen. Es ist nicht angängig, all denen, die auf Grund ihrer Stellung als Vertrauensmittler und Treuhänder der Gemeinschaft an etwaigen Bescheiden doch nur für den Bereich des Betriebes ein Interesse haben können, ein Beschwerderecht einzuräumen gegenüber Entscheidungen, die nach dem Willen des Gesetzgebers das Rechtsgebiet in seinen Einzelheiten ausfüllen sollen, dessen Rahmen das von ihm erlassene Gesetz bildet.

Ergeht dennoch ein Bescheid, der den gesamten Betrieb betrifft, so ist zu einer Beschwerde allein der Betriebsführer als verantwortlicher Betroffener berechtigt. Ergeht ein Bescheid, der einen Jugendlichen in seinen ganz persönlichen Verhältnissen angeht, so hat die Beschwerde allein der betroffene Jugendliche bzw. sein gesetzlicher Vertreter einzulegen. Erfolgt darüber hinaus aber ein Bescheid, der nach Ansicht der Betriebsangehörigen, des Betriebsobmannes oder eines Vertrauensmannes gegen die Grundsätze unserer Jugendführung und -erziehung verstößt, und legt weder der Betriebsführer, trotz Vorstellungen der Betriebsobmänner oder der Vertrauensmänner, noch der Jugendliche dagegen Beschwerde ein, so reicht es für die Wahrung der in Frage stehenden Interessen aus, erscheint im Hinblick auf die Verschiedenheit der Auffassungen sogar geboten, daß HJ. oder DAF. durch Betriebsobmann oder Betriebsjugendwalter entsprechend unterrichtet werden. Diese beiden Organisationen werden von ihrem Beschwerderecht (§ 25 Abs. 3 JSG) Gebrauch machen, wenn die Belange der schaffenden Jugend, die sie betreuen, es wirklich erfordern. Sie haben in weit höherem Maße als die

[11]) Kremer, § 25 Anm. 4; Boldt, § 25 Anm. 2 b.
[12]) Kremer, § 25 Anm. 4.

Betriebsangehörigen die Möglichkeit, zu prüfen, inwieweit der beanstandete Bescheid den Erfordernissen der Gesamtlage entspricht und einzelne Härten von Betrieb und Betroffenen in Kauf genommen werden müssen. Damit ist zugleich ein sachgemäßes und auf die notwendigen Fälle beschränktes Vorgehen gegen Bescheide auf Grund des JSG gewährleistet.

Beschwerdeberechtigt sind somit nach § 25 JSG neben den unmittelbar Betroffenen — Betriebsführer und Jugendliche — die vom Führer mit der Gesamterziehung der Jugend und der Ausrichtung des Arbeitslebens Betrauten — HJ. und DAF. —.

Ihre Einschaltung in die Freizeitregelung des jugendlichen Arbeiters nach dem JSG verschafft mithin dem Betriebsjugendwalter im Betriebe keine Sonderstellung, weder für sein Arbeitsverhältnis noch für das Beschwerderecht des § 25 JSG.

3. Der Einfluß auf die Arbeitszeit.

a) Der Jugendliche im Arbeitsprozeß.

Gedanken des Schutzes waren es, die zu einer stärkeren Begrenzung der Arbeitszeit des Jugendlichen führten (§ 7 JSG). Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf nur in besonders begründeten Fällen überschritten werden (§§ 9, 11, 12 JSG), um den Jugendlichen in den ungeschmälerten Genuß seiner notwendigen Freizeit zu setzen. Alle Erscheinungsformen der täglichen Arbeit, die beim Erwachsenen nicht unbedingt zum Arbeitsvorgang gezählt werden, wie z. B. das An- und Abrüsten der Arbeit, sind beim Jugendlichen in die Arbeitszeit einzurechnen, sobald sie für ihn Arbeitstätigkeit bedeuten (§ 10 JSG). Die Berufsschulzeit wird als zur Ausbildung gehörig auf die Arbeitszeit angerechnet (§ 8 JSG), obgleich sie nicht eigentlich zum Arbeitsprozeß gehört. Eine nicht überschreitbare Höchstgrenze für Arbeitszeitverlängerungen, von denen die schutzbedürftigeren Altersklassen grundsätzlich nicht betroffen werden dürfen (§§ 16, 17, 18 Abs. 2 JSG), sichert ein Mindestmaß von Freizeit für jeden Fall.

Auch durch wirtschaftliche Bedingungen bisher für notwendig befundene Früh- oder Spätarbeit ist auf das Mindestmaß eingeschränkt worden, um die unbedingt erforderliche Zeit für Schlaf und Ruhe zu sichern (§ 16 JSG).

Die Berücksichtigung der Erziehung und Ausbildung des Jugendlichen auch außerhalb der reinen Berufstätigkeit hat eine Beschränkung der Arbeitszeit auf bestimmte Zeitabschnitte des Tages zur Folge (§§ 14, 16 JSG).

Eine scharfe Überwachung (§§ 23, 26 JSG) und ein strafrechtlicher Schutz (§ 24 JSG) gewährleisten schließlich die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen und damit die nötige Zeit für Erholung und Erziehung.

b) Arbeitszeit und Betriebssport.

Einwirkungen der Freizeitstellung des Jugendlichen auf den Arbeitsvorgang bestehen besonders in den Fällen, in denen Arbeits- und Freizeitbereich sich gegeneinander verschieben.

Zunächst gilt das für den Fall, daß Jugendliche zum Betriebssport herangezogen werden.

Der gesamte Freizeitbereich des schaffenden Jugendlichen ist von dem Gedanken einer zweckentsprechenden Verwendung der freien Zeit beherrscht.

Daher sind auch die Pausen und Arbeitsunterbrechungen nicht dem freien Belieben der Jugendlichen überlassen, sondern man ergänzt die Arbeit durch gestaltete Freizeit, im besonderen durch den Betriebssport.

Von seiten der Beschäftigenden will man ihn nicht zur Arbeitszeit rechnen, weil ja keine Arbeit geleistet wird, von seiten der Beschäftigten verlangt man seine Einbeziehung in die Arbeitszeit, da er eine körperliche Beanspruchung am Arbeitsplatz ist.

In zahlreichen Fällen liegen klare Bestimmungen vor: der Betriebssport (zwei Stunden in der Woche) wird entweder auf die 48-Stunden-Arbeitszeit angerechnet[13]) oder in die Pausen verlegt, die nicht in die Arbeitszeit eingerechnet werden (§ 15 Abs. 3 l. S. JSG).

Die Entscheidung der Zweifelsfälle dagegen ergibt sich daraus, daß die Pflichten aus der Betriebsgemeinschaft sich nicht in der reinen Arbeitstätigkeit im Betrieb erschöpfen und auch der Betriebssport den Betriebszwecken dient. Die körperliche Betätigung der Jugendlichen wird zu ihrem Nutzen, aber auch zum Nutzen der Arbeit verlangt. Gewiß gelten die gleichen Gesichtspunkte für die Freizeit. Der Freizeitbereich und seine Gestaltung hat jedoch die Gesamtentwicklung des Jugendlichen, auch unabhängig vom Betriebe und der Arbeit, zum Ziel; die durch Betriebssport ausgefüllte Arbeitsfreizeit dient der Kräftigung des Jugendlichen gerade im Arbeitsprozeß. Die Erfahrungen, die mit der Durchführung des Sportes in den Betrieben gewonnen wurden, zeigen, daß die durch den Sport aufgelockerten Jugendlichen durchaus kein Nachlassen, im Gegenteil eine erhöhte Arbeitslust und Leistungsfähigkeit aufweisen.

Dazu kommt noch folgendes: Liegt der Betriebssport vor Beginn der eigentlichen Arbeitszeit oder schließt er sich an die reine Arbeitszeit an, dann ist die Verbindung mit dem Arbeitsplatz, dem Arbeitsgang und der Einstellung zur Arbeit so eng, daß diese Zeit eher zum An- und Abrüsten zur und von der Arbeit, also zum Arbeitsbereich, zu rechnen ist als bei noch so fließenden Übergängen zum Freizeitbereich.

Aus der Einrechnung des Betriebssports in die Arbeitszeit folgt, daß Arbeitszeit einschließlich Betriebssport sich in den durch Gesetz und Tarifordnungen gezogenen Grenzen der Arbeits- und Freizeitbereiche zu halten haben, also die übliche Arbeitszeit nicht überschritten werden darf. Die Einbeziehung des Betriebssports in die Arbeitszeit erübrigt eine Entscheidung dahingehend, inwieweit die Teilnahme an ihm für den Jugendlichen Pflicht ist. Sie ist zugleich die beste Handhabung, die Grundsätze der sozialen Jugendführung im Betriebe unter Ausschaltung von Zweifelsfällen zum Besten der Jugendlichen und zugleich der Betriebszwecke durchzuführen.

---

[13]) So in den Lehrwerkstätten der DRB, vgl. DJD 1937/126; Rühmann, in NS SozPol 38/Beil. S. 11.

c) Arbeitszeit und Berufsschule.

Grundsätzlich zählt die Weiterbildung der Jugendlichen in den Freizeitbereich. Da die Berufsschule jedoch in engstem Zusammenhang mit der Berufsausbildung im Betriebe zu stehen pflegt, ist sie als ein Teil der speziellen Berufsausbildung anzusehen und dementsprechend in die Arbeitszeit einbezogen worden. Das hat jedoch keinen Einfluß auf die Lage der Berufsschulzeit an sich; vielmehr regelt sich diese nach der jeweiligen Schulordnung.

Vielfach fällt dabei die Berufsschulzeit rein zeitlich in den Freizeitbereich, also mitunter auch in die Zeit des Feierabends und der sogenannten Nachtruhe. Trotzdem darf der Jugendliche die pflichtmäßige Teilnahme an der Berufsschule nicht aus dem Grunde verweigern, daß diese in einen Zeitraum fällt, den der § 16 JSG für die Freizeit offenhält. Denn aus den Grundgedanken des Gesetzes, die Arbeitszeit auf eine gewisse Tageszeit zu beschränken, ist kein Anspruch herzuleiten, daß die Berufsschulzeit nicht in den Freizeitbereich fallen darf. Ebensowenig können aus diesem Grunde die für die außerbetriebliche Erziehung des jugendlichen Arbeiters verantwortlichen Stellen verlangen, daß die Berufsschulzeit als Arbeitszeit sich auf den für diese vorbehaltenen Zeitraum des Tages beschränke, damit der Freizeitbereich ganz der außerbetrieblichen Erziehung zur Verfügung stehe. Auch erstreckt sich das Recht der Gewerbeaufsichtsämter zur Überwachung der Arbeitszeit nicht auf die Zeit, die durch die Berufsschule ausgefüllt wird.

Vielmehr hat sich die Regelung auf Grund des JSG auf die Ordnung der tatsächlichen Arbeits- und Freizeit zu beschränken. Wenn auch die für den Jugendschutz maßgebenden Gesichtspunkte die Grundprinzipien der Gesamtordnung der Jugendarbeit darstellen, so haben sie dennoch nicht die Kraft, über den Bereich ihres tatsächlichen Gegenstandes hinaus zu wirken. Es handelt sich in diesem Falle um eine Ausnahme vom Grundsatz der garantierten Freizeit, den das Gesetz bewußt in Kauf genommen hat, bis eine neue Regelung dieser Art vom Bereich der Berufsschule her erfolgt.

d) Notstand und Freizeit.

Am stärksten wirkt sich das Ineinandergreifen von Arbeits- und Freizeitbereich des jugendlichen Arbeiters dort aus, wo es die Grenzen für die Forderung nach Freizeit gegenüber der Pflicht zur Arbeitsleistung zu finden gilt. Eine derartige Notwendigkeit besteht in den Fällen des „Notstandes".

Die Forderung nach Freizeit für die Jugend kann in Gegensatz treten zu der Notwendigkeit, dieselbe Jugend ohne Rücksichtnahme im Arbeitsprozeß einzusetzen.

Das JSG sieht in den Fällen der §§ 10, 11 Ziff. 2 und besonders 19 einen derartigen Einsatz vor, den „Notfall". Während aber der Einsatz der Jugendlichen in den Notfällen der §§ 10 und 11 nur um ein Geringes über die Grenzen der Arbeitszeit hinausgreift und ihm eine Grenze in der Höchstarbeitszeitbestimmung des § 12 gesetzt ist, setzt der Notfall des § 19 JSG die Schutzvorschriften allgemein außer Kraft. Eine ähnliche Regelung findet sich in dem für die Binnenschiffahrt und Flößerei gel-

tenden § 21 AZO sowie in den Tarifordnungen, besonders in denen für die Schiffahrt, die sich ja naturgemäß der Möglichkeit solcher Notfälle öfters gegenübersieht. Auch sie bestimmen, daß in solchen „Notfällen", Seenot, dringende Schiffsgefahr, keine Rücksicht auf die übliche Arbeitszeit oder Nachtruhe zu nehmen ist.

Der unbedingte Schutz des Jugendlichen vor Überbeanspruchung hat hierbei zurückzutreten gegenüber der Notwendigkeit, im Interesse der Allgemeinheit alle verfügbaren Kräfte einzusetzen. Dennoch kann nicht allgemein gefolgert werden, daß schlechthin bei jedem „Notfall" der Schutz des Jugendlichen außer Betracht zu bleiben habe.

Dazu zwingt schon die Verschiedenheit in der Auffassung, was alles „Notfall" sein kann. Wenn die Pr.Ausf.VO zur GewO von 1904 zum Begriff des Notfalles ausführt, daß „zu Arbeiten in Notfällen solche Arbeiten gehören, welche zur Beseitigung eines Notstandes oder zur Abwendung einer Gefahr sofort vorgenommen werden müssen" und sich die Rechtsprechung zur AZO von 1934 dieser Auslegung anschließt, so ist dagegen nichts einzuwenden. Anders wird es aber, wenn, wie in der genannten Ausf.VO, auch hinzugezählt werden „dringende Arbeiten, die durch Todesfälle, Erkrankungen, unvorhergesehene erhebliche geschäftliche Zwischenfälle usw. erforderlich werden und nicht wohl auf den nachfolgenden Werktag verschoben werden können". Das kann für die Jugendlichen nicht unbedingt gelten. Vielmehr ist für diese der Begriff des Notfalles *so eng wie möglich* auszulegen. Dafür spricht einmal, daß die in der AZO von 1934[14]) angeführten „außergewöhnlichen Fälle" für Jugendliche in das JSG nicht mit aufgenommen worden sind[15]); weiter sieht das Gesetz selbst noch vor, daß es sich nur um *vorübergehende* Arbeiten handeln darf, die sofort vorgenommen werden müssen, wenn der Jugendschutz eingeschränkt werden soll, und schließlich soll die unverzügliche *Anzeige* dieser Ausnahmefälle beim Gewerbeaufsichtsamt einen Mißbrauch über Ausnahmemöglichkeiten verhindern[16]).

Es ist darüber hinaus aber abzuwägen, ob der Notfall so zwingend ist, daß er eine Beschränkung der Freizeit rechtfertigt. Es muß ein solches Interesse der Allgemeinheit vorliegen, daß es wichtiger ist, den Nachwuchs über das Maß hinaus zu beanspruchen, als ihn im gegebenen Falle vor Überanstrengung und Überbelastung zu schützen.

Diese Grenzziehung erscheint gewiß überspitzt. Die Erfahrung zeigt aber, daß viele Betriebsführer durchaus geneigt sind, es mit dem Jugendschutz nicht so genau zu nehmen und etwaige Zweifelsfälle in ihrem Interesse auszulegen. Da aber die strikte Einhaltung der für richtig befundenen Grundsätze notwendig ist, ist nur eine ganz schroffe Gegenüberstellung der Notwendigkeiten und Folgerungen geeignet, einen wirklich wirksamen Schutz zu gewährleisten. Denn die Bestimmungen der Tarifordnungen und des JSG stehen am Anfang einer Entwicklung und sind als *Mindestforderungen* anzusehen, wenn sie auch vielleicht für längere Zeit das äußerste Erreichbare darstellen werden. Ebenso wie das AOG ist das JSG in sehr starkem Maße ein *Erziehungsgesetz*,

---

[14]) Jetzige Fassung vom 30. 4. 1938.
[15]) Kremer, § 19 Anm. 1.
[16]) Kremer, § 19 Anm. 1.

das hochgespannte Forderungen enthalten muß, bis deren Inhalt Allgemeingut geworden ist. Eine solche weitgezogene Grenze umsorgt den Jugendlichen auch nicht mehr, als es im Interesse eines Schaffenden, der sich im Lebenskampfe durchsetzen soll, gut ist. Vielmehr zeigen Bestimmungen und Maßnahmen in einzelnen Betrieben und Berufen, die das Jugendschutzgesetz an Freizeit-, Schutz- und Erziehungsregelung noch übertreffen, daß die dort beschäftigten Jugendlichen durchaus nicht verweichlicht im Arbeitsleben stehen. Sie sind im Gegenteil mehr zu leisten imstande, weil ihnen in der Entwicklungszeit der für richtig erkannte, oft von ihnen selbst nicht gewollte oder begriffene Schutz zuteil wurde, so daß sie zwar nicht vor den Anforderungen, wohl aber vor den Schäden ihrer Berufsausbildung bewahrt blieben.

Kann nun dieser Grundsatz der Beschränkung der garantierten Freizeit im Notfall auch für die Urlaubsfreizeit zur Anwendung kommen, die in § 19 JSG keine Berücksichtigung gefunden hat? Muß insbesondere der Jugendliche in solchen Fällen seinen Urlaub abbrechen, noch dazu, wenn er an einer Freizeitveranstaltung der HJ teilnimmt?

Aus der Nichterwähnung des Urlaubs in § 19 JSG könnte zunächst geschlossen werden, daß sich der Betriebsführer in einem solchen Falle allein behelfen müßte. Hinzu kommt aber eine weitere Erwägung. Die Notfälle, für die die Jugendlichen nach dem JSG eingesetzt werden können, müssen Arbeiten erfordern, die vorübergehender Natur und sofort vorzunehmen sind. Nur bei einem völligen Mangel an Arbeitskräften jeglicher Art dürfte es notwendig sein, Jugendliche, die an sich schon schwächere Arbeitskräfte sind, für solche Arbeiten vom Urlaub zurückzubeordern. Zum mindesten würde das Moment der sofortigen Vornahme nicht mehr ganz erfüllt werden. Die Notwendigkeit der Beseitigung des Notstandes mit Hilfe der Jugendlichen wird selbst beim Vorliegen der vom JSG aufgestellten Voraussetzungen in den allermeisten Fällen [17]) nicht das Interesse überwiegen, das an der Durchführung des Urlaubs des Jugendlichen besteht [18]). Die Möglichkeit des Einsatzes Jugendlicher aus ihrem Freizeitbereich heraus in Fällen der Not erstreckt sich ihrem Sinn nach nur auf eine augenblickliche Einschränkung der Freizeit, weil bei sofort vorzunehmenden Arbeiten jede Hand gebraucht wird, selbst die des naturgemäß minderleistungsfähigen Jugendlichen.

Ein Jugendlicher, der unter Hinweis auf das Vorliegen eines Notfalles von seinem Urlaub zurückbeordert wird, insbesondere aus einem Freizeitlager oder von einer Fahrt der HJ., ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, diesem Verlangen des Betriebsführers Folge zu leisten. Weigert er sich, so verstößt er dennoch nicht gegen die Treupflicht gegenüber diesem, denn dessen Ansinnen widerspricht den Gesetzen des Jugendschutzes, weil es die notwendigen Voraussetzungen nicht beachtet, und ist daher unrechtmäßig. Daß die Lage eine andere ist, wenn der Jugendliche zu den Notstandsarbeiten im Augenblick herangezogen wer-

---

[17]) Denkbar wäre eine Rückberufung vielleicht bei einem eiligen Wehrmachtsauftrage, obwohl auch dann noch die augenblickliche Unentbehrlichkeit der jugendlichen Arbeitskraft bezweifelt werden kann.

[18]) Anders beim Beamten, vgl. DVO zum DBG vom 29. 6. 37 (RGBl. I, S. 669) Abs. 1 zu § 17.

den kann, weil er am Ort und gar im Betrieb anwesend ist, bedarf keiner Erörterung. In einem solchen Falle besteht keine Veranlassung, dem Betriebsführer das Recht abzusprechen, von dem Jugendlichen Mithilfe zu verlangen, wenn alle sonst erforderlichen Voraussetzungen vorliegen. Treupflicht und entsprechende Auslegung des § 19 JSG sind dann gleichermaßen Grundlage dieses Verlangens.

e) Jugendlichenurlaub und Betriebsferien.

Die Sonderstellung des Jugendlichen in der Freizeit kann in gewissen Fällen auch Einfluß auf die Arbeitszeit des Gesamtbetriebes ausüben. Die im allgemeinen höhere Freizeit des jugendlichen Arbeiters, besonders im Falle der Teilnahme an HJ.-Veranstaltungen, kann den Betrieb zum Feiern zwingen, wenn seine Produktion maßgebend von der Beteiligung der Jugendlichen abhängt [19]).

Schickt ein solcher Betrieb infolge des längeren Urlaubs der Jugendlichen die ganze Gefolgschaft in die Ferien, so kann dieser Arbeitsausfall nach § 4 Abs. 2 der AZO während fünf zusammenhängender Wochen nachgearbeitet werden, da es sich um einen Anlaß handelt, der Betriebsfeiern, völkischen Festen und öffentlichen Veranstaltungen ähnlich ist [20]).

Es erhebt sich hierbei die Frage, inwieweit die Jugendlichen in diesen fünf Wochen über die normale Arbeitszeit hinaus mitbeschäftigt werden dürfen. Grundsätzlich darf nur der Arbeitsausfall der Erwachsenen nachgearbeitet werden [21]). Dieser Arbeitsausfall ist jedoch gerade durch die maßgebende Beteiligung der Jugendlichen am Arbeitsprozeß entstanden und demnach ihre Mitwirkung irgendwie auch im Falle der nachträglichen Mehrarbeit erforderlich.

Von den Vorschriften des JSG können nicht zur Anwendung kommen die Bestimmungen über Mehrarbeit oder anderweitige Arbeitsverteilung infolge regelmäßiger Arbeitsverkürzung an einzelnen Tagen, Betriebsfeiern u. ä. (§ 9 JSG), da bei ihnen ja kein Ausfall eingetreten ist; ferner nicht die Fälle der Arbeitsbereitschaft und des Gemeinwohls, insbesondere der Ausbildung (§ 11 JSG), und ebensowenig die Vorschriften über den Notstand (§ 19 JSG). In Frage könnte dagegen kommen § 10 Abs. 2 Ziff. 2 JSG, wonach Beschäftigung bei Vor- und Abschlußarbeiten zulässig ist, wenn die Arbeiten zur Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung der vollen Betriebsarbeit technisch notwendig sind. Voraussetzung ist in diesem Fall jedoch immer, daß ohne die Beschäftigung der Jugendlichen der Betrieb „nicht in ordnungsgemäßer Weise rechtzeitig aufgenommen werden könnte".

Gegen die Anwendung dieser Vorschrift erhebt sich der Einwand, daß auf diese Weise die längere Urlaubsfreizeit der Jugendlichen durch eine erhöhte Arbeitstätigkeit eingeholt werden muß und damit der Erfolg

---

[19]) Dieser Fall wird selten genug eintreten. Es dürfte sich dann immer um einen Betrieb handeln, der — meist vorübergehender Weise — unter einem Mangel an erwachsenen Arbeitskräften leidet und infolge dessen die Arbeit in der Hauptsache mit seinen Jugendlichen durchführen muß.

[20]) Entscheid des RArbMin, DAR 38/239.

[21]) NS SozPol 38, Beilage S. 109.

der Freizeit in Frage gestellt wird. Wenn auch die Freizeit eine Kräftigung für künftige Leistungen bezweckt, so wird sie doch im Augenblick ihrer Gewährung vom Jugendlichen notwendig gebraucht. Sie unterbricht also, zeitlich gesehen, in dem Augenblick die Arbeitszeit, in dem seine Leistungsfähigkeit die Grenze des allgemein Zumutbaren erreicht hat, die Freizeit also in erster Linie die Erholung von bisher geleisteter Arbeit zu erbringen hat. Es darf daher grundsätzlich, da ein Arbeitsausfall infolge längerer Freizeit der Jugendlichen eines Betriebes nur für die Erwachsenen eintritt, auch nur bei diesen ein Ausgleich dieses Arbeitsausfalles in den folgenden Wochen stattfinden. Die Arbeitszeit des Jugendlichen darf dadurch nicht verlängert werden; es sind also in die Stunden, die über die normale Arbeitszeit hinausgehen, nur solche Arbeiten zu legen, die ohne die Mithilfe Jugendlicher bewältigt werden können, es sei denn, daß man Jugendliche über 16 Jahre im Rahmen des § 10 Abs. 2 Ziff. 2 für je eine halbe Stunde täglich mitbeschäftigt.

4. Die besondere Urlaubsregelung für Jugendliche.

a) Der neue Grundsatz.

Darunter ist die Aufstellung einer besonderen Urlaubsordnung für den Jugendlichen nach den Grundsätzen des Jugendschutzes und die Verknüpfung des Urlaubs mit der Freizeitarbeit der HJ. und seine damit verbundene Gestaltung und Lenkung aus Gründen der Erziehung zu verstehen.

Mag also der Jugendliche auch in vielen, der ältere Jugendliche sogar in den meisten Fällen bereits eine fühlbare Hilfskraft für den erwachsenen Arbeiter im Arbeitsprozeß sein, so findet seine Gleichbewertung im Betriebe doch dort ihre Grenze, wo seine Sonderstellung in der Freizeit besondere Ausgestaltungen des Arbeitsverhältnisses, hier die Urlaubsregelung, notwendig macht.

b) Die Urlaubsmarkenregelung.

Im Bereich des JSG gibt es eine gewisse Anzahl Beschäftigungsarten, in denen selbst dieses Gesetz, besonders hinsichtlich der Wartezeiten, der Urlaubsdauer und der Vergütung, nicht den unbedingt nötigen Urlaub zu garantieren vermag. Es sind dieses die Betriebe mit stark wechselnder Gefolgschaft, wie im Bau- und Baunebengewerbe, deren durch die Fertigstellung der Arbeiten bedingte unregelmäßige Beschäftigungszeit bei ein und demselben Unternehmer die Gefahr mit sich bringt, daß die erforderliche Wartezeit teils infolge der Länge oder Kürze der Arbeit, teils aber auch durch entsprechende vorherige Kündigung durch den Unternehmer nicht erreicht werden kann.

Dieser unbillige Zustand wurde allgemein für das Baugewerbe und die Baunebengewerbe durch die auf Grund der 16. DVO zum AOG über Urlaubskarten und Urlaubsmarken im Baugewerbe vom 20. 5. 1936 erfolgte „Urlaubsmarkenregelung“ [22]) geändert. Mit dem Inkrafttreten des JSG

[22]) Tarifordnung für das Baugewerbe und die Baunebengewerbe vom 2. 6. 1936 (Tar.Reg. 95/7).

wurden nun zwar die Jugendlichen in diesen Betrieben der neuen Urlaubsregelung dieses Gesetzes unterstellt, mußten aber praktisch in allen Fällen in der bisher üblichen Weise behandelt werden, wenn durch die Art und Dauer ihrer Beschäftigung die Wartezeit nicht erfüllt wurde. Sie erhielten daher nicht den längeren Urlaub des JSG.

Dieser offensichtlichen Durchbrechung der Grundsätze des Jugendlichenurlaubs konnte im Interesse der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit des JSG im Gesetz selbst nicht begegnet werden. Es wurde aber eine Sonderregelung für Gewerbezweige mit unregelmäßiger Beschäftigung und häufigem Wechsel des Arbeitsplatzes in Aussicht genommen [23]).

Daraufhin bestimmte die „VO zur Durchführung des Urlaubs der Jugendlichen" vom 2. 7. 1938, daß in diesen Gewerben durch Tarifordnung die Wartezeit anders gestaltet und die Urlaubsgewährung auf verschiedene Unternehmer verteilt werden dürfe. Auf dieser Grundlage ist bereits unter dem 5. 7. 1938 durch den Reichstreuhänder für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg als Sondertreuhänder für das Baugewerbe eine Tarifordnung erlassen worden, die für Lehrlinge und jugendliche Arbeiter eine diesbezügliche Regelung trifft und die Grundsätze der besonderen Stellung des Jugendlichen in der Freizeitbestimmung wie folgt zur Anwendung bringt:

Die Ausnahmeregelung wird auf die unbedingt notwendigen Fälle beschränkt, indem, entsprechend der Ziffer 2 der VO vom 2. 7. 1938, die Lehrlinge in diesen Betrieben, abgesehen von der Übergangszeit und den Grenzfällen, der Regelung des JSG unterstellt werden bzw. bleiben. Denn auch in den in Frage stehenden Gewerbezweigen bleiben die Lehrlinge allgemein ihre ganze Lehrzeit über bei demselben Unternehmer beschäftigt, so daß dann die Voraussetzungen des JSG gegeben sind [24]).

Alsdann ist bei der Anpassung an die Urlaubsmarkenregelung für Erwachsene dem Grundsatz Geltung verschafft worden, daß der Jugendliche von vornherein einen erhöhten Urlaub benötigt; deshalb müssen für Jugendliche Marken in Höhe von 6 v. H. des Bruttowochenverdienstes geklebt werden, so daß bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 32 Wochen der Urlaub 12 Tage beträgt.

Schließlich ist die Inanspruchnahme des Urlaubs bis zu einem gewissen Grade dem freien Belieben des Jugendlichen entzogen, indem bestimmt wird, daß der Urlaub möglichst in jedem Kalenderjahr, spätestens aber nach 64 Klebewochen zu geben ist. Dem Erwachsenen ist hingegen größerer Spielraum gelassen, da ihm gestattet ist, bis zum Ablauf von 96 Klebewochen mit der Inanspruchnahme des Urlaubs zu warten oder ihn an die Beendigung seiner Tätigkeit anschließend zu nehmen [25]).

Diese Regelung beweist die sinnvolle Gestaltung auch der Sondermaßnahme und das Bestreben, allen Jugendlichen Schutz und Förderung zuteilwerden zu lassen, unabhängig davon, welcher Art ihre Beschäftigung ist.

---

[23]) JSG, Amtl. Begr. II, zu § 21.
[24]) NS SozPol 38/355.
[25]) Tarifordnung vom 2. 6. 1936 (Tar.Reg. 95/7), § 7 Ziff. 2 u. 4.

c) Der Urlaubsanspruch an der Altersgrenze zum Erwachsenenurlaub.

Bei der Regelung durch das JSG ergaben sich Zweifel, wie die Urlaubsdauer in dem Jahre zu bemessen sei, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird.

Diese Frage ist jetzt durch Nr. 54 der AusfVO zum JSG vom 12. 12. 1938 dahin geklärt, daß „Gefolgschaftsmitglieder für das Kalenderjahr, in dem sie das achtzehnte Lebensjahr vollenden, den Urlaub nach den Vorschriften des § 21 erhalten, wenn sie in diesem Jahre länger als drei Monate als Jugendlicher in dem Betrieb tätig waren.

Begründung für diese Regelung dürfte die allgemein [26]) vertretene Ansicht sein, daß das JSG für solche Jugendliche, die vor Erfüllung der Wartezeit 18 Jahre alt würden, nicht mehr hinsichtlich des Urlaubs Geltung haben könnte. Denn in jedem Kalenderjahr müsse die neue Wartezeit erfüllt werden, und es entstehe somit der Urlaubsanspruch für jedes Kalenderjahr frühestens am 1. 4. [27]). Vollende also ein Jugendlicher vor dem 1. 4. sein 18. Lebensjahr, so sei er im Augenblick des Entstehens des Urlaubsanspruchs bereits aus dem Alter eines Jugendlichen im Sinne des Gesetzes heraus. 3 Monate Tätigkeit vor Erreichung des 18. Lebensjahres seien also notwendig, um in dem betreffenden Kalenderjahr den Jugendlichenurlaub zu erhalten [28]).

Diese Frage kann jedoch auch von einer anderen Seite her betrachtet werden. Dem Hinweis, daß ein Urlaubsanspruch erst mit Erfüllung der Wartezeit entstehe, ist folgendes entgegenzuhalten.

Mit Beginn eines jeden Arbeitsverhältnisses und eines jeden Kalenderjahres entsteht gleichzeitig ein Anspruch auf Urlaub [29]). Es bedarf zur Begründung dieser Behauptung nicht der umstrittenen Inanspruchnahme der Fürsorgepflicht des Unternehmers nach § 2 AOG [30]), vielmehr ergibt sich das aus dem Wortlaut des § 21 JSG, der schlechthin eine Urlaubsverpflichtung des Betriebsführers normiert. Durch gesetzliche Vorschrift wird hier festgelegt, daß jede Tätigkeit in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis die Notwendigkeit einer Urlaubsgewährung mit sich bringt, ohne daß der Urlaubsanspruch erst die Folge einer Arbeitsleistung ist. Das soziale Gesetz des § 2 AOG wird durch eine besondere gesetzliche Norm verwirklicht; alle Modifikationen treten zunächst einmal gegenüber der Normierung einer Pflicht zur Urlaubserteilung schlechthin zurück.

Diese grundsätzliche Pflicht wird in ihrem Wesen keineswegs durch das Erfordernis der Wartezeit zu einer Pflicht anderer Art; sie wird zwar an ein System von notwendigen Erfordernissen geknüpft, aber nicht eingeschränkt. Die grundsätzliche Verpflichtung zur Urlaubserteilung

[26]) Kremer, § 21 Anm. 11; Boldt, § 21 Anm. 10; Schelp in DAR 38/203; ferner: Tarifordnung zur Regelung des Urlaubs für Lehrlinge und Jungarbeiter im Baugewerbe und den Baunebengewerben (Tar.Reg. 95/21) RABl. 38 VI/961.

[27]) Kremer, § 21 Anm. 11; Boldt, § 21 Anm. 10.

[28]) Schelp, in DAR 38/203.

[29]) So — wenn auch mit anderen Folgerungen — LAG Frankfurt a. M. in ArbRSamml. 1/68.

[30]) So Siebert, ZAkdDR 38/348 u. Nikisch, ZAkdDR 38/42.

lung — und damit auch der Urlaubsanspruch — steht fest, der Eintritt ihrer Rechtswirkung hängt jedoch von der Erfüllung der Wartezeit ab, ist also bedingt, durch die Erreichung des Endes der Wartezeit aufschiebend bedingt[31]).

Somit besteht vor Erfüllung der Wartezeit als einer aufschiebenden Bedingung eine Antwartschaft. Sie ist ein, wenn auch unvollkommenes, subjektives Recht, das in seiner Eigenschaft als künftiges Recht von der Rechtsordnung anerkannt und geschützt wird; sie ist das Recht des bedingt Berechtigten, hier des Jugendlichen mit Beginn des Kalenderjahres, bei Eintritt der Bedingung den Anspruch zu erwerben[32]).

Der Jugendliche kann somit seinen Urlaub zwar erst nach Eintritt der Bedingung verlangen, also nach Erfüllung der Wartezeit, es genügt aber für die Erlangung des Jugendlichenurlaubs, daß er bei Entstehen seines Anspruchs auf Urlaub noch unter das JSG fiel, also noch Jugendlicher war.

Diese Auslegung ließe sich auch mit dem Wortlaut des § 21 JSG vereinbaren. Allerdings ist der in Frage stehende Satz „in dem er länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei ihm tätig gewesen ist" kraft gesetzlicher Auslegung[33]) so zu verstehen, daß der Betreffende „als Jugendlicher" diese 3 Monate tätig sein mußte.

Die Bedeutung der Wartezeit für den Jugendlichen mußte aber auch eine andere Auslegung zulassen.

Sie hat nicht den Sinn, ihn den Beweis über seine Einsatzbereitschaft und Arbeitsleistung führen zu lassen, auf Grund deren er sich dann die in der Urlaubsgewährung zum Ausdruck kommende Fürsorge verdient hat. Die Begründung für den Urlaub liegt vielmehr bereits in seiner Jugendlichkeit, während die Wartezeit entsprechend ihrer ursprünglichen Bedeutung den Sinn hat, einen gewissen Zeitraum der Betriebszugehörigkeit vergehen zu lassen. Die Wartezeit ist also für den Jugendlichen nicht eine leistungsmäßige, sondern eine zeitliche Voraussetzung für den Urlaub.

Steht also einem Jugendlichen bereits vor Beginn der Wartezeit der verlängerte Jugendlichenurlaub zu, so ist es für diesen ohne Belang, ob während der Wartezeit der Jugendliche die Altersgrenze überschreitet, wenn nur die Wartezeit überhaupt gewahrt wird.

Diese Entscheidung ermöglicht es, mit Hilfe der Kalenderjahre eine klare Grenze zwischen dem Jugendlichenurlaub und dem Erwachsenenurlaub zu ziehen, so daß von dieser Seite her gesehen die durch die AVO vom 12. 12. 1938 getroffene Lösung nicht als glücklich bezeichnet werden kann.

d) Das Verhältnis zu anderen Beurlaubungen.

In verschiedenen Gesetzen und Verordnungen ist bestimmt, daß in den Fällen der „Wehrerziehung im weitesten Sinne"[34]) die zu diesem Zweck in Anspruch genommenen beschäftigten Volksgenossen von ihrem

[31]) Bertermann, in DAR 36/145.
[32]) Vgl. Enneccerus I, § 184 II; Staudinger, Vorbem. zu § 158, Anm. 6; § 161 Anm. 1; Brecht, in Jher. Jahrb. 61/263; LAG in ArbRSamml. 2/6.
[33]) Nr. 54 der AVO vom 12. 12. 1938.
[34]) Schneider, in DAR 38/154.

Betriebsführer zu beurlauben sind. Dieser Urlaub ist grundsätzlich außerhalb des dem Gefolgsmann zustehenden Erholungsurlaubs zu gewähren, kann aber, wenn während der Dauer der Übung das Arbeitsentgelt weiter gezahlt wird, bis zu einem gewissen Grade auf den Erholungsurlaub angerechnet werden[35]).

Für die jugendlichen Beschäftigten kommt die erste DVO zum Luftschutzgesetz in Frage, da besonders in Städten die Jugendlichen zu Luftschutzmeldern ausgebildet werden. Danach kann bei einer Beurlaubung zu einer Übung, die mehr als 2 Tage dauert, der zuständige jährliche Erholungsurlaub um 1/3, jedoch um nicht mehr als 10 Tage verkürzt werden, wenn während der Übung das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird. Das Gleiche gilt (ohne die Notwendigkeit einer längeren Dauer als zwei Tage) für die hier ebenfalls noch in Betracht zu ziehende Beurlaubung zur Teilnahme an einem anerkannten Lehrgang der Leibeserziehung; als solche Lehrgänge gelten nach dem RdErl. des RMdI. vom 26. 11. 1937 bisher nur die Lehrgänge der Motorsportschulen des NSKK., auf denen auch die Angehörigen der Motoreinheiten der HJ. ihre Ausbildung erhalten. Die anderen Bestimmungen entfallen hier wegen des zu geringen Alters der Jugendlichen.

Von dieser Anrechnungsmöglichkeit wird ein Betriebsführer immer dann Gebrauch machen, wenn er den Jugendlichen nur einen möglichst kurzen Zeitraum in seinem Betrieb entbehren will oder kann. Nach dem Sinn der Anrechnungsvorschriften soll der Betriebsführer, der sich nun einmal nach Lage der Dinge zu einer zweimaligen Beurlaubung bequemen muß, aus dieser Notwendigkeit die Vorteile für sich ziehen dürfen, die ihm ohne unzumutbare Inanspruchnahme des Arbeiters gewährt werden können.

Macht der Betriebsführer von dieser Möglichkeit Gebrauch, dann kann sich der Urlaub des Jugendlichen im Normalfalle bis zu einer Dauer von 8 bzw. 10 Tagen, im Falle einer Teilnahme an HJ.-Veranstaltungen bis zu 12 Tagen vermindern.

Läßt sich dieser Vorgang in Einklang bringen mit dem Grundsatz, daß der Urlaub des Jugendlichen in erster Linie der Erholung zu dienen habe? Denn die Teilnahme an einer solchen Übung ist gewöhnlich mit mehr oder weniger großen Anstrengungen verbunden. Beeinträchtigt er ferner nicht den Gedanken, daß die vom JSG normierte Urlaubsdauer ein Mindestmaß darstellt?

Beides ist in der Tat bis zu einem gewissen Grade der Fall, wenn auch dahingestellt bleiben mag, inwieweit die Teilnahme eines Hitlerjungen an einem Motorsportlehrgang der Teilnahme an einem Lager der HJ. gleichzuachten ist.

Es ist nun nicht möglich, etwa nach dem Grundsatz „lex posterior derogat legi priori" oder im Wege einer Auslegung die Anwendung der Anrechnungsbestimmungen der genannten Verordnungen für den Bereich des Jugendlichenurlaubs schlechthin zu verneinen. Die Grundsätze der

---

[35]) VO über die Einberufung zu Übungen der Wehrmacht vom 25. 11. 35, § 3; Gesetz über die Beurlaubung zum Zwecke der Leibeserziehung vom 15. 2. 35; § 3 Abs. 2; § 4 der 1. DVO zu diesem Gesetz vom 19. 3. 35; 1. DVO zum Luftschutzgesetz vom 4. 5. 37, § 14; Gesetz über das Deutsche Rote Kreuz vom 9. 12. 37, § 11.

Urlaubsregelung des JSG können nicht über bestehende gesetzliche Bestimmungen hinweg. Sie müssen vielmehr im Rahmen der Möglichkeiten durchgeführt werden, die durch die neue Urlaubsregelung selbst geschaffen sind. Die Handhabe dazu bieten die Bestimmungen des § 21 JSG, daß der Urlaub nach Möglichkeit zusammenhängend zu erteilen ist. Nach dem Sinn des Gesetzes und seiner sonstigen Terminologie (vgl. § 15 Abs. 3) hat diese Bestimmung die Bedeutung einer Richtlinie, d. h. es darf nur aus zwingenden betrieblichen oder persönlichen Gründen von ihr abgewichen werden [36]). Eine derartige andere Regelung ist z. B. auch der häufige Fall einer Teilung des Urlaubs, als eine solche kann aber auch die Anrechnung des Übungsurlaubs auf den Erholungsurlaub angesehen werden, da es sich im Höchstfalle um 6, bei späteren 12 Tagen, sonst um 4 oder 5 mit späteren 8 oder 10 Urlaubstagen handeln kann.

Ist es nun für den Betriebsführer, den Jugendlichen oder den Betrieb von einschneidender Bedeutung, im Falle einer Übung dann den späteren Erholungsurlaub auf das Mindestmaß zu beschränken, dann ist gegen die Anrechnung im Wege einer bezahlten Übungsbeurlaubung nichts einzuwenden. Will jedoch der Betriebsführer nur das Notwendige der Übungsbeurlaubung mit dem für ihn Angenehmen eines dadurch möglichen geringeren Erholungsurlaubs verbinden, etwa weil er auf diese Weise eine gewissermaßen zusätzliche Arbeitskraft gewinnt, dann liegen keine zwingenden betrieblichen oder persönlichen Gründe vor, die ihn berechtigen würden, den Urlaub nicht zusammenhängend zu erteilen oder dementsprechend den Übungsurlaub später auf den Erholungsurlaub anzurechnen.

Die Erzwingung einer zusammenhängenden Urlaubserteilung in derartigen Fällen mit Hilfe der Strafdrohung des § 24 JSG über die gewissenlose Gefährdung des Jugendlichen wird von der Lage des Einzelfalles abhängen. Eine Entwicklung zum strafrechtlichen Schutz solcher Richtlinien würde sich jedoch erübrigen, wenn für die Anrechnungsfähigkeit des Übungsurlaubs auf den Erholungsurlaub hinsichtlich des Jugendlichen eine klare Abgrenzung gefunden würde, die seiner Sonderstellung in Arbeit und Freizeit gerecht wird.

5. Die Unternehmerleistung während der Freizeit.

Erst die Fortgewährung des Arbeitslohns, der Erziehungsbeihilfe und der etwaigen Sachleistungen während der Freizeit in dem Maße, wie sie dem Arbeiter bei normaler Arbeitstätigkeit während dieser Zeit zugestanden hätten, läßt den Zweck der Freizeit erreichen. Sie verhindert den empfindlichen Verdienstausfall und schafft die Voraussetzungen dafür, daß der Arbeiter diese Zeit wirklich ohne Sorge für sein und seiner Angehörigen Unterhalt zur Erholung ausnützen kann.

a) Lohn und Erziehungsbeihilfe.

Diese gesetzlichen Unternehmerleistungen erfahren im Hinblick auf die besondere Stellung des Jugendlichen in der Freizeit eine gewisse Sonderbeurteilung.

[36]) Kremer, § 21 Anm. 10; Boldt, § 21 Anm. 7.

Für die Feierabend- oder Wochenendfreizeit gibt es keinen besonderen Anspruch auf Fortzahlung der Erziehungsbeihilfe oder des Lohnes. Naturgemäß kann nur für solche Freizeiten weitergezahlt werden, die durch den Ausfall sonst üblicher bezahlter Arbeit gewonnen werden. Damit beschränkt sich unsere Betrachtung auf den Urlaub.

Bei diesem muß hinsichtlich der Leistung des beschäftigenden Unternehmers ein Unterschied gemacht werden zwischen dem „Jungarbeiter" in seinem reinen Arbeitsverhältnis und dem „Lehrling" in seinem Berufsausbildungsverhältnis, dem Lehrverhältnis.

Beiden ist während des Urlaubs das weiter zu zahlen, was sie unter regelmäßigen Verhältnissen bei Fortsetzung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses erhalten haben würden [37]). Der Jungarbeiter erhält jedoch Lohn für seine Arbeitsleistung, der Lehrling hingegen eine Erziehungsbeihilfe, die unabhängig von seiner Arbeitsleistung ist und eindeutig als einseitige Zuwendung des Lehrherrn behandelt werden muß [38]).

Letztere wird also auch nicht beeinflußt durch Kurzarbeit, die für den Jungarbeiter ebenso wie die Teilnahme am Akkord bei der Berechnung der Unternehmerleistung zu berücksichtigen ist. Insofern ist der Grundsatz, auch den Jungarbeiter als einen Arbeitsschüler anzusehen, nicht durchführbar. Denn solange für ihn die Berechnung der Unternehmerleistung nach der von ihm geleisteten Arbeit erfolgt, ist auch die Bezahlung der Freizeit von den Schwankungen dieser Arbeitsleistung abhängig, sei es, daß man die durchschnittliche Leistung des Betriebes oder die des Einzelnen zur Grundlage der Berechnung macht.

Aus der Verschiedenheit der Unternehmerleistung ergibt sich noch ein weiterer Unterschied. In vielen Tarifordnungen ist bestimmt, daß für die Zeit, in der anderweitige Erwerbsarbeit verrichtet wird, der Anspruch auf die Unternehmerleistung entfällt bzw. der bereits erhaltene Betrag zurückzugewähren ist [39]). Auch das JSG zwingt trotz seines Schweigens hierzu nicht zu einer Beseitigung dieses Grundsatzes [40]).

Seine Anwendung macht beim Jungarbeiter infolge der für ihn geltenden Berechnung nach dem Arbeitslohn keine Schwierigkeiten, läßt sich aber nicht so ohne weiteres beim Lehrling durchführen.

Eine Auslegung oder Ergänzung der Bestimmungen des JSG dahin, daß die Erziehungsbeihilfe um einen entsprechenden Anteil zu kürzen sei, würde diese zu einer Vergütung der entfallenden Arbeitszeit umdeuten und damit den Bestrebungen im Jugendarbeitsrecht zuwiderlaufen [41]). Auf diesem Gebiet muß also eine Angleichung zwischen Jungarbeiter und Lehrling stattfinden, zumal einmal die Unternehmerleistung gegenüber beiden infolge der minderen Leistungsfähigkeit des jugendlichen Arbeiters kaum sehr unterschiedlich ausfällt, zum anderen aber in den Strafbestimmungen des JSG bereits eine genügende Sicherung

[37]) Kremer, § 21 Anm. 8; RAG 10/471, 29/43.
[38]) Resow, in DJD 38/526; vgl. auch DJD 37/222.
[39]) So in allen Tarifordnungen der Landwirtschaft; für die Seeschiffahrt: RABl. 37 VI/888 (Tar.Reg. 2065/1); für die Binnenschiffahrt: RABl. 37 VI/1058 (Tar.Reg. 2152/1), 37 VI/626 (Tar.Reg. 1987/1), 36 VI/139 (Tar. Reg. 1315/1); vgl. auch § 81 d. Entw. eines Arb.Verh.Ges.
[40]) Siebert, in ZAkdDR 38/344.
[41]) Resow, in DJD 38/527.

einer ordnungsmäßigen Verwendung der Freizeit besteht. Eine derartige Angleichung muß jedoch der Neuordnung des Berufsausbildungswesens überlassen bleiben. Sie wird sich dann aus der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses des Jungarbeiters in ein Erziehungs- und Berufsausbildungsverhältnis, sei es nun als Anlernverhältnis oder als Grundausbildung, ergeben.

b) Lohnsteuer und Urlaubsgeld.

Nach § 1 mit § 2 Abs. 3 Ziff. 4 des Eink.StG vom 6. 2. 1938 unterliegen sämtliche Einkünfte aus unselbständiger Arbeit der Einkommensteuer. Darunter fallen nach § 19 des Gesetzes und § 2 der zweiten Lohnsteuer-DVO vom 6. 2. 1938 alle Einnahmen und Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus einem Dienstverhältnis dauernd oder einmalig zufließen, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht oder unter welcher Bezeichnung sie gewährt werden.

§ 1 Abs. 2 der 2. Lohnst.DVO spricht nun allerdings von Arbeitnehmern, die Arbeitslohn beziehen. Diese Bezeichnung kann jedoch nicht dazu führen, die jugendlichen Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Gesetzes und der Verordnung herauszunehmen, weil sie nach der richtigen Auffassung nicht Arbeitnehmer, sondern Arbeitsschüler sind, was zumindest uneingeschränkt für die Lehrlinge gelten muß. Der Begriff des unselbständigen Arbeitsverhältnisses im Eink.StG stimmt nicht notwendig mit dem des Arbeitsrechtes überein; darum ist es nicht angängig, die dort angewandten Begriffe ohne Einschränkung zu übernehmen. Ausschlaggebend ist die Verkehrsauffassung und der Sinn des Gesetzes, das jede Zusammenfassung von Einkünften in der Hand eines Wirtschaftssubjekts erfassen will.

Inwieweit betrifft nun diese Vorschrift die Unternehmerleistungen, die dem Jugendlichen während der Freizeit gewährt werden?

Das reine Urlaubsgeld ist eine Einnahme auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses, wobei es keinen Unterschied macht, ob es als Arbeitslohn einem Jungarbeiter oder als Erziehungsbeihilfe einem Lehrling gewährt wird, da auf die Art der Bezeichnung des Vorteils nichts ankommt.

Neben der Gewährung dieses Urlaubsgeldes ist es jedoch weitgehend üblich, den Beschäftigten eine Beihilfe zur Bestreitung ihrer Ferienkosten zu geben, z. B. die Kosten eines HJ.-Lagers, Reisegeld, Urlaubszuschüsse zu KdF.-Fahrten u. ä.

Als Grundsatz steht fest, daß Urlaubszuschüsse Einkünfte auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses sind und der Lohnsteuer unterliegen. Das gilt auch in Fällen, in denen der Jugendliche in seinem Beschäftigungsverhältnis (insbesondere Lehrverhältnis) keinerlei Erziehungsbeihilfen erhält. Denn es kommt nicht darauf an, daß die Zuwendung eine dauernde ist, vielmehr genügt zur Steuerpflichtigkeit ein einmaliger Vorteil auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses.

Es läßt sich hierbei nicht leugnen, daß die Veranlagung von Urlaubszuschüssen, besonders von Sach- und Pauschalleistungen, zur Lohnsteuer gewisse Härten aufweist und teilweise als sozial ungerecht empfunden wird. Die in den Durchführungsbestimmungen vorgesehene Billigkeits-

klausel reicht nicht immer aus, in der Besteuerung die rechte Grenze zu finden.

Es ist daher unterschieden worden zwischen Einnahmen auf Grund des Dienstverhältnisses und solchen, die dem Arbeiter „außerhalb der arbeitsvertraglichen Beziehungen" als Mitglied des Betriebes zugute kommen [42]). Zum mindesten soll mit Hilfe des Gedankens der Betriebsgemeinschaft und ihrer Förderung eine Grenze für die Besteuerung sozialer Leistungen gefunden werden [43]).

Die Stellungnahme hierzu im Rahmen dieser Arbeit kann sich auf folgendes beschränken:

Das Arbeitsverhältnis ergreift beim Jugendlichen weit mehr als beim Erwachsenen den ganzen Menschen. Es ist bei ihm viel zu umfassend, als daß eine Unterscheidung zwischen Vorteilen aus dem Dienstverhältnis und solchen aus der Gliedschaftsstellung im Betriebe möglich wäre. Die Zuschüsse zum Urlaub des Jugendlichen dienen außerdem nicht so sehr der Förderung der Betriebsgemeinschaft, als vielmehr der Fürsorge auf dem Gebiet der Freizeit, und die Bindung des Urlaubs an seine Verwendung hat auch gewissermaßen die Zweckgebundenheit der Zuschüsse zur Folge. Diese sind demnach unbedenklich als Vorteile auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses anzusehen und daher grundsätzlich lohnsteuerpflichtig, soweit nicht ausdrücklich Ausnahmen bestehen.

Unter diesen sind zunächst die Bar- und Sachbezüge, die den Teilnehmern an anerkannten Lehrgängen der Leibeserziehung (Gesetz vom 15. 2. 1935) während dieser Zeit dort gewährt werden, lohnsteuerfrei. Zu diesen Lehrgängen zählen bisher die Lehrgänge auf Motorsportschulen des NSKK. Da auf diesen Schulen auch die Angehörigen der Motor-HJ. ihre Ausbildung erhalten, gelten diese Bestimmungen auch für jugendliche Arbeiter. Werden diesen während dieser Zeit von ihren Unternehmern Unterstützungen gewährt, so sind diese aus Billigkeitsgründen lohnsteuerfrei, wenn sie neben einer Familienunterstützung (Gesetz vom 19. 3. 35) gewährt werden, was bei Jugendlichen bisweilen der Fall ist, die für den Unterhalt der Familie mit sorgen müssen, und wenn die Zuwendung zusammen mit der Familienunterstützung und dem für Verpflegung gezahlten Betrag (RM 24,— monatlich) den Nettolohn des letzten Lohnzahlungszeitraumes, keinesfalls aber RM 195,— übersteigt [44]).

Diese Lohnsteuerbefreiung ist dann ausgedehnt auf Unterstützungen an Beschäftigte, die zur Teilnahme an Sport- und Wehrsportkursen der NS.-Organisationen oder zur dienstlichen Teilnahme an den Reichsparteitagen der NSDAP. oder zur Luftschutzausbildung beurlaubt werden. Dabei ist auf folgendes hinzuweisen: Nach § 21 JSG erhalten Jugendliche, die an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilnehmen, unter Fortzahlung des Lohnes oder der Erziehungsbeihilfe einen verlängerten Urlaub von 18 Tagen. Stellt die Teilnahme an einem solchen Lager, das nicht unbedingt ein reines Freizeitlager zu sein braucht, da die von der HJ. gestaltete Freizeit stets den Freizeitzweck im Auge haben wird, gleichzeitig eine Teilnahme an einem Sport- oder Wehrsportkursus der ge-

[42]) Heiland, in SozPr 38/1267, ZAkdDR 39/304 f.
[43]) Mansfeld, in ZAkdDR 39/227.
[44]) RStBl 38/161; Mrozek-Peters, S. 330 f.

nannten Art dar, so bleibt die während dieser Zeit fortgewährte Erziehungsbeihilfe oder der Lohn dennoch steuerpflichtig. Denn wenn auch die verlängerte Urlaubszeit auf der Lagerteilnahme beruht und dementsprechend auch das erhöhte Urlaubsgeld, so bleibt es dennoch eine Fortgewährung des Arbeitsentgeltes oder der Erziehungsbeihilfe, zu der der Unternehmer auch sonst verpflichtet wäre, also eine Einnahme auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses, und ist keine Unterstützung während der Beurlaubung zu derartigen Kursen.

Anders ist es jedoch bei den Jugendlichen, die in ihrem Beschäftigungsverhältnis keinerlei Erziehungsbeihilfe erhalten. Gewährt ihnen der Unternehmer während der Teilnahme an einem Sport- oder Wehrsportkursus der HJ. eine Unterstützung, dann hat es keine Bedeutung, daß die Teilnahme nur möglich wird auf Grund des längeren Urlaubs nach dem JSG. Denn dann würde eine Erziehungsbeihilfe auch bei kürzerem Urlaub nicht gewährt werden, weil der Jugendliche auch während der Beschäftigungszeit keine erhält. Die Unterstützung ist also unabhängig von der Verpflichtung zur Fortzahlung der Erziehungsbeihilfe, unterliegt also beim Vorliegen der genannten Voraussetzungen nicht der Lohnsteuer.

Schließlich bleiben lohnsteuerfrei gewisse Zuwendungen des Unternehmers im Falle einer Freizeitverwendung im Rahmen der NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude".

Dazu gehören zunächst die Sachleistungen (Theaterkarten u. ä.). Barleistungen können steuerfrei bleiben, wenn sie je Arbeiter und Arbeitswoche den Betrag von 30 Rpf oder bei Zahlung in einer Summe den Betrag von RM 16,— im Jahre nicht übersteigen. Daneben bleiben Pauschbeträge als Zuschüsse zu Urlaubsreisen mit KdF. steuerfrei, die dem Betriebsobmann, Vertrauensrat oder einem Vertreter der Gefolgschaftsmitglieder übergeben, von diesem verwaltet werden und nicht auf die einzelnen Gefolgsleute ausscheidbar sind[45]). Dieser Fall wird auch für Jugendliche praktisch, wenn die Lehrwerkstatt eines Betriebes den Urlaub mit KdF. verbringt. Jedoch sind diese Fälle nicht häufig, wie der Bericht des Gaujugendwalters Schlesien der DAF. im Jahre 1937 zeigt, der in den von ihm betreuten Betrieben keine Jugendurlaubsfahrt mit KdF. feststellt.

II. Die Verknüpfung von Arbeits- und Freizeitbereich im Leben des jugendlichen Arbeiters.

1. Die Grundgedanken des Arbeitsverhältnisses des Jugendlichen in ihrem Einfluß auf die Gestaltung seiner Freizeit.

Die Gedanken des erhöhten Schutzes, der Berufserziehung und der überbetrieblichen Einsatzlenkung müssen entsprechend dem inneren Zusammenhang von Arbeit und Freizeit gerade beim Jugendlichen auch auf die Freizeit als Korrelat der täglichen Arbeit von Einfluß sein. Dabei kann sich dieser nicht darin erschöpfen, aus den genannten Gründen für

[45]) Mrozek-Peters, S. 330 a; 38/136; DAR 36/17 ff.

den Jugendlichen eine gewisse Freizeit zu fordern. Die Forderung nach Freizeit verhilft einem sozialistischen Recht schlechthin zum Durchbruch; die besondere Gesetzmäßigkeit der Jugendlichenarbeit aber zeigt sich darin, daß über die Gewährung der Freizeit hinaus auch deren Gestaltung entscheidende Bedeutung zugemessen wird. Die Freizeitgewährung für den Jugendlichen erfordert aus den genannten Gründen die gleiche totale Erfassung der Freizeitgestaltung. Das bedeutet aber, daß auch auf die Art, wie die Freizeit verwendet wird, die gleichen Prinzipien rechtlich von Einfluß sein müssen.

a) Die Lenkung der Freizeitverwendung.

Sie wirkt sich bereits in der Art aus, wie die einzelnen Freizeitformen festgelegt sind. So besteht kein Zweifel, daß Feierabend und verlängertes Wochenende im JSG und in den meisten Tarifordnungen in ihrer jetzigen Form dem Schutz der Jugend und der notwendigen — vor allem politischen — Erziehung dienen sollen [46]). Denn gerade in der durch die heutige Regelung freigewordenen Zeit liegt meist der Dienst der HJ., die damit die Möglichkeit gewinnt, eine grundlegende politische Erziehung der berufstätigen Jugend durchzuführen. Diese Notwendigkeit ist stets und besonders im Rahmen der Freizeitaktion der HJ. betont und somit allmählich Allgemeingut geworden, so daß auch Betriebsordnungen und Einzelmaßnahmen dies in zunehmendem Maße berücksichtigen.

Neben dieser allgemeinen Ausrichtung im Sinne der Grundgedanken der Jugendarbeit stehen aber positive Anweisungen, wie die Freizeit zu verwenden und zu gestalten sei.

In § 21 JSG und in den über das JSG hinausgehenden Lehrvertragsmustern [47]) und Betriebsordnungen ist bestimmt, daß Jugendliche, die an einer Freizeitveranstaltung der HJ. teilnehmen, ohne Rücksicht auf das Alter einen längeren Urlaub, meist den Höchsturlaub, erhalten, der nur aus dringenden Gründen anders als zusammenhängend in der Zeit der HJ.-Lager und -Fahrten erteilt werden soll.

Das bedeutet, daß der Jugendliche einen Anspruch auf den erhöhten Urlaub nur hat, wenn er ihn unter der verantwortlichen Leitung der HJ. verbringt. Diese Maßnahme erscheint erst dann in rechtem Licht, wenn man berücksichtigt, daß heute so gut wie alle Jugendlichen in der HJ. erfaßt sind, außerdem in manchen Betrieben die Einstellung als Lehrling davon abhängig gemacht wird, daß der Jugendliche Mitglied der HJ. ist [48]). Ohne dem Jugendlichen das Recht zu nehmen, seinen Urlaub — dann allerdings verkürzt — im Einzelfall aus persönlichen Gründen (z. B. Besuch von Verwandten) anders zu verwenden, wird auf diese Weise ein Urlaub außerhalb der HJ. stark in den Hintergrund treten.

Nach § 15 Abs. 3 Satz 4 JSG kann der Jugendliche in den Arbeitspausen zu sportlicher Betätigung herangezogen, die Verwendung der

---

[46]) JSG, Amtl. Begr. I, 8; Boldt, § 16 Anm. 1; Kremer, § 17 Anm. 1.
[47]) Lehrvertragsmuster der DRB, des Volkswagenwerkes, des Reichsnährstandes.
[48]) Erlaß des RFinMin. vom 25. 9. 35; vgl. DJD 36, I S. 44; Lehrlinge der DRB, vgl. DJD 37/126.

Freizeit also in bestimmter Weise gelenkt werden, wie es in vielen Betrieben heute schon der Fall ist.

Gewisse Betriebe verbinden mit der Einstellung als Lehrling zugleich die Aufnahme in das „Lehrlingsheim". Dieses Heim unterliegt einer Heimordnung, durch die eine ganz bestimmte, dem Schutz und der Erziehung des Jugendlichen dienende Gestaltung der Freizeit gewährleistet wird.

In den Richtlinien für Hausgehilfen wird vielfach festgelegt, daß für den Besuch des HJ.- (BDM.-) Dienstes zusätzliche Freizeit gewährt wird, die damit in bestimmte Bahnen gelenkt ist.

Wenn überdies in vielen Lehr- und Anlernverträgen der Jugendliche die Verpflichtung übernimmt, an der zusätzlichen Berufsschulung teilzunehmen oder seinem HJ.-Dienst gewissenhaft nachzukommen, so zeigt das die Tendenz, eine völlig beliebige Verwendung der Freizeit durch den Jugendlichen nach Möglichkeit einzuschränken.

Es mag schließlich in diesem Zusammenhange folgende Bestimmung in verschiedenen Tarifordnungen und Einzelarbeitsverträgen nicht unerwähnt bleiben: im Interesse der Teilnahme am Berufswettkampf ist die dazu benötigte Zeit nicht auf den Urlaub oder die freien Tage anzurechnen, um nicht diese Teilnahme unter der Rücksichtnahme auf die ungeschmälerte Urlaubs- oder sonstige Freizeit leiden zu lassen.

Diese Darstellung läßt allgemein das Bestreben erkennen, die Freizeitverwendung durch autoritative Lenkung auszurichten, da bei einer beliebigen und unkontrollierten Gestaltung der Freizeit durch den Jugendlichen der mit ihr erstrebte Erfolg vielfach zweifelhaft werden muß.

b) Anderweitige Arbeit während des Urlaubs.

Ihr kommt im Zusammenhange mit dem Vorhergehenden erhöhte Bedeutung zu.

In § 21 Abs. 3 JSG ist den Jugendlichen verboten, während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit zu leisten.

Die ausdrückliche Herausstellung dieses Grundsatzes bedeutet eine folgerichtige Fortführung des Urlaubsgedankens. Darüber hinaus bildet sie einen weiteren Schritt in der Richtung, die Grundsätze des Jugendarbeitsrechtes auf die Freizeit Einfluß nehmen zu lassen; durch eine Anordnung in negativer Richtung schränkt sie die Möglichkeiten einer beliebigen Verwendung der Freizeit weitgehend ein. Die sich daraus ergebende rechtliche Lage ist im folgenden zu behandeln.

Zwei Grundtatbestände müssen vorliegen.

1. Der jugendliche Urlauber muß Erwerbsarbeit leisten, d. h. es muß eine Betätigung vorliegen, deren Absicht und Ziel ein Erwerb, ein Entgelt ist, sei es ein Mehrverdienst oder etwas Zusätzliches zum Lebensunterhalt.

Der übliche Fall ist, daß der Jugendliche für eigenen Erwerb arbeitet.

> Beispiel: ein beurlaubter Landarbeiter verdingt sich bei einem anderen Bauern.

Es kann aber auch sein, daß der Jugendliche eine Erwerbsarbeit leistet, bei der ein anderer das Entgelt erhalten soll.

Beispiel: ein Jungarbeiter vertritt während seines Urlaubs seinen Vater in dessen Arbeitsstelle, um ihm einen längeren bezahlten Urlaub zu verschaffen.

Hier ist das Ziel der Arbeit das Entgelt, wenn auch ein anderer das Recht darauf haben soll. Dieser Fall ist der üblichen Erwerbsarbeit gleichzustellen.

Ein weiterer Fall ist, daß der Jugendliche eine Arbeit leistet, die zwar dem Erwerb dient, für die er auch ein gewisses Entgelt bekommt, die er aber doch nicht um des Erwerbes willen verrichtet.

Beispiel: ein Industriearbeiter hilft einem bekannten Bauern bei der Ernte und wird dabei von diesem beherbergt und beköstigt, erhält aber keinen Lohn.

Hier liegt zwar eine Arbeit vor, die ein gewisses Entgelt zur Folge hat, ohne daß jedoch dieses Entgelt das Ziel der Arbeit ist. Sie ist nicht Erwerbsarbeit im Sinne der Urlaubsbestimmungen.

Wesentlich ist also: Ist die geleistete Arbeit eine Gefälligkeitsarbeit, so kommt es darauf an, ob ihr Ziel das Entgelt, der Erwerb ist. Im Falle der Urlaubsvertretung ist Ziel der Arbeit der Lohn für den anderen, während bei der landwirtschaftlichen Gefälligkeitsarbeit Ziel die Gefälligkeit ist, nicht aber Kost und Wohnung.

Bei der Feststellung der anderweitigen Erwerbsarbeit macht es keinen Unterschied, ob die während des Urlaubs geleistete Arbeit eine des eigenen Berufs ist oder ob sie berufsfremd ist.

Beispiel: ein Elektrolehrling repariert eine Leitung;

Beispiel: ein Schlosserlehrling arbeitet in der Landwirtschaft.

Von Bedeutung ist ferner, ob die anderweitige Erwerbsarbeit vorübergehend geleistet wird.

Beispiel: ein Maschinenbaulehrling repariert auf einer Urlaubsfahrt während eines Vormittags eine defekte Maschine gegen entsprechende Bezahlung.

Grundsätzlich wird man eine solche Tätigkeit als „Erwerbsarbeit" ansprechen müssen, selbst wenn sie nur vorübergehend geleistet wird. Inwieweit sie jedoch unter das Verbot fällt, kann hier noch nicht entschieden werden, sondern ist unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, ob diese Tätigkeit dem Urlaubszweck widerspricht.

2. Als zweiter Grundtatbestand ist erforderlich, daß die Erwerbsarbeit dem Urlaubszweck widerspricht. Das folgt aus dem Grundsatz, daß gemäß einem Recht auf Urlaub eine Pflicht zum Urlaub besteht, die aus dem Gemeinschaftsgedanken fließt, so daß sich jede Nichterfüllung dieser Pflicht gemeinschaftsschädigend auswirkt.

Beim jugendlichen Arbeiter liegt immer dann eine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit vor, wenn er sich nicht genügend erholen kann (im weitesten Sinne) oder die Möglichkeit seiner Heranführung an die Werte des Lebens und der Nation oder seine Erziehung vereitelt wird.

Es ergeben sich aber einige Überschneidungen und Sonderfälle.

Einmal kann die Erwerbsarbeit des Jugendlichen nach Art oder Dauer so beschaffen sein, daß sie dem Zweck des Urlaubs nicht widerspricht.

Beispiel: ein Jugendlicher schreibt während einer Urlaubsfahrt täglich gegen Honorar für eine Zeitung; ein Maschinenbaulehrling auf Urlaubsfahrt führt in dem Dorf, in dem die Abteilung übernachtet hat, eine Maschinenreparatur aus, die mehrere Stunden in Anspruch nimmt und ihm ordnungsmäßig vergütet wird, da es sich um mehr als eine Gefälligkeit, um Facharbeit handelt.

Man könnte in strenger Auslegung sagen, daß es sich in beiden Fällen um Erwerbsarbeit handelt, die, wenigstens für die Zeit, in der sie stattfindet, beim Jugendlichen keine Erholung zuläßt, also dem Zweck des Urlaubs widerspricht. Zu diesem Schluß könnte man dann erst recht kommen, wenn der Berichtschreiber diese Tätigkeit ausübt, während seine anderen Lagerkameraden weltanschaulich oder kulturell geschult werden, oder der Lehrling die Reparatur durchführt, während seine Kameraden ihre Mittagsruhe halten oder baden.

Eine derartige Überspitzung ist jedoch auf jeden Fall abzulehnen. Sicherlich wird ein Bruchteil der Freizeit nicht so verwendet, wie es deren Sinn und Zweck entspricht. Jedoch ist die Freizeit als Ganzes zu sehen und die Tätigkeit danach zu bewerten, ob sie geeignet ist, das Ziel der Freizeit im ganzen, besonders im Hinblick auf die kommende Berufstätigkeit, die Gesamtkonstitution des Jugendlichen und seine Gesamtentwicklung, zu vereiteln. Unter diesem Gesichtspunkt fällt eine solche Erwerbstätigkeit im Gesamtbild der richtig verwendeten Freizeit nicht ins Gewicht, und somit auch nicht unter das Verbot; Auswüchse in dieser Richtung sind gleichwohl zu vermeiden.

Ein anderer strittiger Fall von Erwerbsarbeit liegt dann vor, wenn diese zwar geeignet ist, den Urlaubszweck zu vereiteln„ indem sie dem Jugendlichen keine Zeit zur Erholung läßt, ihre Leistung aber gleichwohl eine sinnvolle ist.

Beispiel: ein beurlaubter Jugendlicher hilft, ohne dazu verpflichtet zu sein, gegen Entgelt bei dringender Erntearbeit, bei Bergung schnell verderblicher Rohstoffe u. ä.

Für diesen Fall müssen die Grundsätze des Notstandes zur Anwendung kommen. Wird der beurlaubte Jugendliche im Interesse von Volk und Staat in Anspruch genommen [49]), oder setzt er sich von selbst ein in Fällen, in denen dieses Interesse auf dem Spiele steht, dann kann eine derartige Erwerbsarbeit nicht verboten sein. Denn letzten Endes gibt es nur ein unteilbares Interesse von Volk und Staat, dem der Einzelne, also auch der Jugendliche dient, sei es nun durch die Erhaltung und Förderung seiner Arbeitskraft oder sei es, wenn nötig, durch deren restlosen Einsatz.

Das Verbot des § 21 Abs. 3 JSG bezieht sich grundsätzlich nur auf eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit.

Es gibt aber Fälle, in denen eine Tätigkeit vorliegt, die nicht Erwerbsarbeit ist, aber gleichwohl den Urlaubszweck vereitelt. Eine solche Tätigkeit kann sinnvoll sein.

Beispiel: Bergung von Rohstoffen, dringende Erntehilfe ohne Entgelt. Dann liegt der Fall des Notstandes vor, bei dem im Gemeininteresse etwaige Schranken fallen.

[49]) Kremer, § 21 Anm. 12.

Die Tätigkeit kann aber auch, ohne irgendwie im höheren Sinne nötig zu sein, den Jugendlichen voll in Anspruch nehmen und so den Urlaubszweck in Frage stellen.

> Beispiel: ein Jugendlicher arbeitet zu seinem Vergnügen, um seine Leistungsfähigkeit zu beweisen oder es seinen Verwandten gleichzutun, während seines Urlaubs bei diesen in der Landwirtschaft.

Durch die Verbotsnorm soll „das gemeinschaftswidrige Verhalten des Jugendlichen verhindert werden, das darin liegt, daß er von der Erholungsmöglichkeit, die ihm gegeben wird, keinen Gebrauch macht." [50]) Auch in einer Arbeitsleistung, die keine Erwerbsarbeit ist, kann ein gemeinschaftswidriges Verhalten liegen, wenn durch sie der Zweck des Urlaubs verhindert wird; anderenfalls schadet u. U. selbst eine während dieser Zeit geleistete Erwerbsarbeit nicht. Bei der Formulierung des Verbotes mag die Erwägung vorherrschend gewesen sein, daß in erster Linie die Aussicht, zum Urlaubsgeld noch etwas hinzuzuerwerben oder zu verdienen, den Jugendlichen zu einem gemeinschaftswidrigen Verhalten veranlassen könnte. Gerade aus den Grundgedanken des Jugendarbeitsrechtes und der Freizeit aber kann ausschlaggebender Gesichtspunkt nicht sein, daß dem Jugendlichen verboten sein soll, etwas zu seinem Urlaubsgeld hinzuzuverdienen, sondern allein das Bestreben, mit allen Mitteln von ihm fernzuhalten, was seine Erholung hindern könnte. Daher geht es nicht an, eine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit nur dann zu verbieten, wenn es sich um Erwerbsarbeit handelt; das Verbot muß sich ohne Rücksicht auf den Wortlaut des Gesetzes seinem Sinn entsprechend auch auf die dem Urlaubszweck zuwiderlaufende Tätigkeit erstrecken, die nicht Erwerbsarbeit ist.

Unter diesem Gesichtspunkt ergibt sich jedoch eine Schwierigkeit.

Nach § 1617 BGB ist das Kind, solange es dem elterlichen Hausstand angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, verpflichtet, in einer seinen Kräften und seiner Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Hauswesen und Geschäfte Dienste zu leisten. In der Praxis erscheint dieser Fall nun so, daß, besonders in ländlichen Gegenden, die Jugendlichen während ihres Urlaubs daheim ihren Eltern in der Landwirtschaft helfen müssen, so daß sie im wesentlichen unerholt in die Betriebe zurückkehren.

Im Falle des § 1617 BGB handelt es sich grundsätzlich um Arbeit, die keine Erwerbsarbeit im engeren Sinne darstellt, die aber dem Zweck des Urlaubs widersprechen kann. Dem oben ausgeführten Gedanken, daß solche Arbeit verboten sein muß, steht entgegen, daß die Eltern auf diese Dienstleistungen kraft Gesetzes ein Recht haben.

Die Anwendung des Grundsatzes „lex posterior derogat legi priori" verbietet sich hier im wesentlichen deshalb, weil die in Frage stehenden Bestimmungen auch andere Gebiete zum Gegenstand haben und sich grundsätzlich gar nicht berühren; denn unter Erwerbsarbeit im Sinne des JSG ist nach dem Wortlaut und normalerweise auch nach dem Sinn etwas anderes zu verstehen, als die Arbeit im elterlichen Haushalt nach § 1617 BGB.

---

[50]) Kremer, § 21 Anm. 12.

Die Voraussetzungen des § 1617 BGB liegen in den strittigen Fällen vor. Die Jugendlichen sind Minderjährige und gehören dem elterlichen Hausstand an, stehen unter elterlicher Erziehungsgewalt und werden überdies von den Eltern unterhalten; es hat keinen Einfluß, wenn sie sich bei ihrem Betriebsführer in Kost und Wohnung befinden [51]). Es handelt sich bei den Dienstleistungen auch um eine körperliche oder geistige Tätigkeit, auch außerhalb des Hauses, die der Lebensstellung des Jugendlichen entspricht.

Die Dienstleistungen müssen jedoch auch den Kräften des Jugendlichen entsprechen [52]).

Der Urlaub beruht auf der Erkenntnis, daß im Augenblick der Gewährung der Jugendliche eine längere Zeit der Ausspannung nötig hat, daß ein Weiterarbeiten ohne Unterbrechung von diesem Augenblick an eine Überbeanspruchung darstellt und über seine Kräfte geht. Daraus folgt, daß jede andere Arbeit während der Zeit dieses Urlaubs, die dem Kräfteverbrauch seiner Berufsarbeit gleichkommt, ebenfalls eine Überbeanspruchung ist und über seine Kräfte geht. Das gilt auch für die Dienstleistung des Jugendlichen im elterlichen Haushalt während seines Urlaubs, abgesehen von Handreichungen und kleinen Dienstleistungen.

> Insbesondere trifft das für die Beschäftigung jugendlicher Urlauber in der elterlichen Landwirtschaft oder im Handwerksbetriebe des Vaters zu. Man wende hiergegen bezüglich der Landwirtschaft nicht etwa, wie es oft geschieht, ein, daß ja die Betätigung des Jugendlichen in der frischen Luft eine willkommene Erholung für seinen Organismus bedeute und demzufolge die Arbeit in der Landwirtschaft gerade dem Urlaubszweck entspreche. Wer weiß, wie besonders in kleinen Wirtschaften der Sohn, der in der Stadt in Lehre oder Arbeit steht, zur Zeit seiner Ferien als vollwertige Arbeitskraft ersehnt, bewertet und eingesetzt wird, der ist sich darüber klar, daß die Vorteile des Arbeitens in frischer Luft und anderer Umgebung restlos aufgehoben und ins Gegenteil verkehrt werden durch den Kräfteverbrauch, den diese Arbeit, vor allem in der Erntezeit, mit sich bringt.

Dienstleistungen, die solcher Art den Urlaub illusorisch machen, können daher nicht von den Eltern verlangt werden [53]).

Ebenso können Dienste nicht verlangt werden, die die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen [54]).

Die Freizeit ist in das Berufsausbildungsverhältnis des Jugendlichen genau eingefügt, zeitlich wie wertmäßig. Leidet also die Freizeit, so leidet auch das Berufsausbildungsverhältnis. Man könnte sogar noch weiter gehen und unter Ausbildung im weiteren Sinne auch die Schulung auf weltanschaulichem, kulturellem und sozialpolitischem Gebiet begreifen,

---

[51]) RGRK. § 1617 Anm. 1.

[52]) Staudinger, § 1617, 3b; RGRK. § 1617 Anm. 3.

[53]) Daß selbst bei dem heutigen Arbeitermangel in der Landwirtschaft im Grundsatz von dieser Einstellung nicht abgegangen wird, zeigt die Tatsache, daß in der Erntehilfaktion der HJ. nur Schüler während ihrer Ferien eingesetzt werden, nicht aber Jungarbeiter während ihres Urlaubs (vgl. STZ vom 29. 6. 39).

[54]) Staudinger, § 1617 Anm. 5 mit Hinweis auf das Pr.ALR. II/2, § 122.

soweit die Freizeit für diese bestimmt ist. In diesem Falle dürften Dienstleistungen im elterlichen Haushalt, wenn sie diese Gesamterziehung irgendwie wesentlich beeinträchtigen, nicht verlangt werden.

Unter Berücksichtigung dieser beiden Gesichtspunkte ist nicht schlechthin jede Handreichung oder Dienstleistung zu verbieten; wohl aber fällt unter das Verbot jede Arbeit, die als in diesem Augenblick den Kräften des Jugendlichen nicht entsprechend anzusehen ist, oder die eine gerade für diese Zeit vorbehaltene allgemeine Ausbildung zu vereiteln geeignet ist. In diesen Fällen kann also der § 1617 BGB keine Anwendung finden. Sollte aber die Notwendigkeit häuslicher Arbeit, besonders in der Landwirtschaft, mit den Grundsätzen der sozialen Jugendführung derart konkurrieren, daß unzumutbare, im Gemeininteresse zu vermeidende Schwierigkeiten die Folge wären, dann wäre eine Sonderregelung etwa derart ins Auge zu fassen, daß dem Jugendlichen in solchen Fällen eine unbezahlte Freizeit zur Unterstützung der häuslichen Arbeit zu gewähren sei.

c) Die Ausdehnung des Beschäftigungsverbotes auf die anderen Freizeitbereiche.

Das Verbot anderweitiger Erwerbsarbeit während der Freizeit ist ausdrücklich nur für das Gebiet des Urlaubs ausgesprochen worden (§ 21 Abs. 3 JSG); einzelne andere Bestimmungen sind aber ebenfalls von diesem Gedanken beherrscht.

So soll § 3 Abs. 2 JSG die Mitgabe von Arbeit nach Hause und damit die Beeinträchtigung der Freizeit des Jugendlichen verhindern; in den §§ 16, 17 und 18 JSG wird das Verbot der Beschäftigung während der festgesetzten Freizeit ausgesprochen und durch die Strafdrohung des § 24 JSG gestützt.

Diese Vorschriften genügen allerdings nicht, um jede Art von Arbeitstätigkeit während der Freizeit zu erfassen; insbesondere kann die Mehrzahl von Fällen unentgeltlicher Beschäftigung, z. B. in der Form der Gefälligkeit oder sonstiger Unterstützung, und auch die Arbeit im elterlichen Hauswesen nicht durch diese Bestimmungen erfaßt werden.

Soll daher das Verbot anderweitiger Erwerbsarbeit während des Urlaubs eine ausdehnende Anwendung für die anderen Freizeitbereiche finden?

Die fragliche Vorschrift will neben anderem verhindern, daß der Jugendliche die arbeitsfreie Zeit dazu benützt, um sich zu der weitergewährten Erziehungsbeihilfe noch etwas hinzuzuverdienen. Diese Gefahr droht besonders in Fällen, in denen keine geregelte Kontrolle über die Verwendung des Urlaubs durch den Jugendlichen besteht. Sie fehlt aber von vornherein bei den anderen Freizeitbereichen, da diese ja nicht unter Wegfall der Arbeit entstehen, sondern die tägliche Beschäftigung zu einer Zeit ergänzen, in der üblicherweise nicht gearbeitet wird. Ihrem Sinn nach ist also die Vorschrift des § 21 JSG nicht verwendbar.

Ein Bedürfnis zu einer besonderen Freizeitsicherung des Feierabends und des Wochenendes durch ein Arbeitsverbot bestände nur insoweit, als bei der von Arbeit freibleibenden Zeit am Tage oder am Wochenende ein ausreichender und entsprechend liegender Zeitraum für anderweitige Erwerbsarbeit übrigbleibt.

Das ist jedoch nur in ganz geringem Ausmaß der Fall. Denn einmal besteht zu zusätzlicher Arbeit meist wenig Lust, dann lassen die Umstellung vom Arbeitsprozeß zur Freizeit, der Dienst in der HJ. und schließlich eine gewisse Beständigkeit des Maßes der Nachtruhe nicht mehr viel Zeit übrig.

Soweit die anderweitige Erwerbsarbeit nun darin besteht, daß der Jugendliche sich regelrecht „beschäftigen" läßt, trägt sie nach Zeit und Beschäftigungsverhältnis den Stempel des Ungewöhnlichen und birgt für den Unternehmer die Gefahr der Bestrafung in sich. Anderweitige Tätigkeit wird ihre Grenzen außer in den streng gehandhabten Zulassungsbestimmungen [55]) in dem Bedürfnis des Jugendlichen nach Erholung und Freisein von der Arbeit finden und durch die immer mehr um sich greifende zweckmäßige Freizeitgestaltung eingedämmt werden. Das gilt insbesondere auch für die Arbeit im Haushalt der Eltern, die überdies während des Feierabends nicht derart zu sein pflegt, daß sie den Organismus des Jugendlichen entscheidend beeinträchtigen kann.

Zweifel könnten höchstens hinsichtlich des Wochenendes, und da besonders für die landwirtschaftliche Arbeit, entstehen. Auch hier aber greifen die erwähnten Einwendungen gegen die Anwendung der Verbotsvorschrift des Urlaubsrechtes Platz. Eine erhöhte Bedeutung kommt dabei der Freizeitgestaltung durch HJ. und den Sport zu, die beide ein wirksames Gegengewicht gegen die Arbeitstätigkeit am Wochenende schaffen. Schließlich nützt auch die Landwirtschaft in der Regel Sonntage nicht für besondere Arbeitstätigkeit — wenn auch auf dem Hof die Arbeit nie ganz aufhört —, und die wirtschaftlich notwendigen Arbeiten schaden dem Jugendlichen nicht; an dieser Stelle mag sogar einmal gelten, daß die Arbeit in der frischen Luft, überhaupt die Luftveränderung, die durch ein auf dem Land verbrachtes Wochenende bedingt ist, bei weitem mehr fördernd als schädigend wirkt

Eine ausdehnende Anwendung des Verbots anderweitiger Erwerbsarbeit, wie es für den Urlaub ausgesprochen ist, ist daher für die anderen Freizeitbereiche nicht zu vertreten

2. Der Einfluß der Freizeit auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses des Jugendlichen.

a) Die Kündigung aus Gründen, die in der Freizeit liegen.

Hierbei ist zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung zu unterscheiden.

Die ordentliche Kündigung zunächst ist das Mittel, ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden. Sie ist im allgemeinen an bestimmte Kündigungsfristen oder -termine gebunden, deren genaue Festlegung weitgehend durch Tarifordnungen und Betriebsordnungen erfolgt, so daß die gesetzlichen Bestimmungen darüber in den Hintergrund treten. Sie kommt praktisch für die für bestimmte

---

[55]) Z. B. bei einer Tätigkeit als Kaffeehausmusiker oder in einer Tanzkapelle.

Zeit eingegangenen Lehrverhältnisse nicht in Frage, sondern nur für die Arbeitsverhältnisse der Jungarbeiter. Einen bestimmten Kündigungsgrund erfordert die ordentliche Kündigung nicht; es kann jedoch auf Widerruf geklagt werden, wenn sie unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist (§ 56 AOG).

Unter diesen Umständen erhebt sich die Frage, ob auch eine Kündigung wegen eines in der Freizeit liegenden Grundes als betriebsbedingt angesehen werden kann.

„Durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt" bedeutet, daß für die Tätigkeit gerade des Gekündigten kein Bedürfnis mehr besteht, weil bei sorgfältiger Durchführung eines verständigen Wirtschaftsplanes eine Weiterbeschäftigung nur mit Schaden für den Betrieb möglich wäre, dessen wohlverstandenes wirtschaftliches Interesse also das soziale Interesse des Gefolgsmannes überwiegt [56]).

Nun wird sich eine Entlassung oder Verminderung des Nachwuchses nur in den seltensten Fällen mit betrieblichen Notwendigkeiten rechtfertigen lassen und im allgemeinen ein Jugendlicher auch keine so wesentliche Person im Arbeitsprozeß darstellen, daß seine Weiterbeschäftigung nicht auch unter mißlichen Umständen noch tragbar wäre [57]).

Es werden daher schon im Bereich der Arbeit des Jugendlichen nur wenige Vorgänge die Kündigung als betriebsbedingt erscheinen lassen.

> Beispiel: eine Auflösung der Lehrwerkstatt, eine Betriebsumstellung auf für Jugendliche schädliche Arbeiten oder ein Mangel an Ausbildungspersonal.

In noch stärkerem Maße gilt das für den Freizeitbereich, dessen entscheidender Einfluß auf die Betriebsnotwendigkeiten überhaupt bezweifelt werden könnte. Gleichwohl ist ein solcher festzustellen.

So mag eine betriebsbedingte Kündigung zunächst wegen des Verhaltens des Jugendlichen in der Freizeit ausgesprochen werden.

> Beispiel: die Gefolgschaft weigert sich, mit einigen Jugendlichen wegen deren außerbetrieblichen Verhaltens zusammenzuarbeiten; ein Jugendlicher, der mit Jüngeren zusammenarbeiten muß, wird durch einen Sittlichkeitsprozeß schwer belastet.

Darüber hinaus muß man aber auch die Vorgänge berücksichtigen, in denen die Einwirkung des Freizeitbereiches schlechthin, also des Abschnittes des täglichen Lebens, der der Freizeittätigkeit und -gestaltung vorbehalten ist, auf den Betrieb zum Ausdruck kommt.

> Beispiel: in einem Betriebe, der Jugendliche zur Heranbildung eines bestimmten Facharbeiternachwuchses nur in der Lehrwerkstatt beschäftigt, wird ein Jugendlicher fast jede Woche durch Sportverletzungen zeitweilig arbeitsunfähig oder oft durch ehrenamtliche Tätigkeit, also an sich begründet, vom Betrieb ferngehalten; ein Jugendlicher wird während der Arbeitszeit in Angelegenheiten seiner Freizeittätigkeit trotz Abmahnung fortgesetzt aufgesucht, so daß der Arbeitsgang erheblich gestört wird.

---

[56]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 56 Anm. 10.
Dänzer-Vanotti, in DAR 46/75; Mrozik, in DAR 35/114.

[57]) Auch in finanzieller Hinsicht wird die Weiterbeschäftigung den Betrieb in den seltensten Fällen entscheidend gefährden oder auch nur belasten.

Im ganzen gesehen bleibt die Zahl der in Frage kommenden Fälle gering. Daß sie immerhin vorkommen, zeigt die Möglichkeit einer Einflußnahme der Freizeit auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch im Wege einer ordentlichen Kündigung.

Die außerordentliche Kündigung ist das Mittel, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Zeit oder ohne Einhaltung der sonst üblichen Kündigungszeiten aufzulösen. Erforderlich hierzu ist jedoch das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Das ist für die meisten Beschäftigungszweige durch eine allgemeine Norm[58]), bisweilen mit dem Hinweis auf besondere Fälle dieser Art[59]) und nur für gewerbliche Arbeiter abschließend in den §§ 123, 124 GewO festgelegt.

Ein wichtiger Grund zur vorzeitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses liegt dann vor, „wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Sinn und Wesen der Arbeits- und Betriebsgemeinschaft und der Art des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der beiderseitigen Treupflicht nicht zugemutet werden kann."[60])

Aus der besonderen Ausprägung der genannten Kriterien im Jugendarbeitsverhältnis ergeben sich auch die Grenzen für dessen Kündigung aus wichtigem Grunde.

Aus Sinn und Wesen jedes Arbeitsverhältnisses eines Jugendlichen folgt, daß auch dort, wo scheinbar jede Möglichkeit einer Berufsausbildung oder auch nur einer Grundausbildung fehlt, der Betriebsführer als Erzieher zu wirken und Anstalten zu einer irgendwie gearteten beruflichen Heranbildung zu treffen hat[61]). Es ist ihm diese Pflicht einfach durch die Tatsache auferlegt, daß er Menschen beschäftigt, die infolge ihrer Jugend einer Erziehung und Förderung, im Interesse der gesamtvölkischen Belange darüber hinaus einer Ausrichtung auf einen Beruf bedürfen.

Die Arbeitsleistung tritt hingegen zurück. Infolgedessen kann für die Beurteilung eines Kündigungsfalles nicht ausschlaggebend sein, daß die geforderte oder erwünschte Arbeitsleistung nicht oder nicht voll erbracht wird, wenn dessen ungeachtet das erstrebte Erziehungs- oder Berufsausbildungsziel erreicht wird. Hier muß die für jeden Jugendlichen bestehende Notwendigkeit einer Erziehung während seiner Entwicklungsjahre das Entscheidende sein; es kann eine gewisse Flatterhaftigkeit und Nachlässigkeit wohl bei einem erwachsenen Arbeiter in einen Kündigungsgrund ausschlagen, beim jugendlichen Arbeiter verlangt jedoch die Rücksicht auf Alter und mangelnde Reife eine andere, mildere Beurteilung, selbstverständlich ohne daß ihm damit ein Recht auf Liederlichkeit eingeräumt werden soll.

Ähnlich ist die Betriebsgemeinschaft zu beurteilen, die den jugendlichen Arbeiter sowohl mit seinen Kameraden als auch vor allem mit seinem Meister oder Unternehmer verbindet. Vor allem der Erwachsene wird nicht jeden Ungehorsam als gemeinschaftswidrig empfinden

58) §§ 626 BGB, 70 HGB, 133 b GewO, 16 Abs. 1 LAO.
59) §§ 71, 72 HGB, 133 c, d, GewO, 16 Abs. 2 LAO.
60) Entwurf eines Arb.Verh.Gesetzes, § 103; auch Hueck, S. 130.
61) Die oftmals nicht abzuleugnende Selbstausbildung des Jungarbeiters einfach durch Erfahrung und Übung reicht schon um deswillen nicht aus, weil dabei eine entspreechnde Führung und Kontrolle fehlt.

dürfen; mit gewissen Mißhelligkeiten in den Entwicklungsjahren hat jeder Erzieher zu kämpfen, ohne daß ihm infolgedessen das Zusammenleben und -wirken mit seinen Zöglingen nun nicht mehr zuzumuten wäre.

Schließlich ist auch die beiderseitige Treupflicht nicht anders aufzufassen. Gewiß ist Unredlichkeit gegenüber Lehrherrn oder Betriebsführer ein Vertrauensbruch; aber gerade bei Jugendlichen muß eher mit gewissen Fehlern in der Entwicklung gerechnet werden als bei erwachsenen, gefestigten Menschen. Gerade an dieser Stelle hat die Erziehung einzusetzen, der Jugendliche muß auf den rechten Weg zurückgebracht werden, anstatt ihn ganz aus der Gemeinschaft auszuschließen und somit jede Möglichkeit eines bessernden Einflusses zu verlieren. Die Treupflicht gegenüber dem jugendlichen Arbeiter verlangt eine sehr gesteigerte Fürsorge für diesen, und die allgemeinen Maßstäbe dürfen hier nicht dazu führen, daß man sich dieser Pflicht durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses entzieht.

Die Notwendigkeit einer gesicherten Heranbildung des Jugendlichen wird hiernach die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar erscheinen lassen, selbst wenn nach allgemeinen Grundsätzen vielleicht eine Kündigung aus wichtigem Grunde bereits gerechtfertigt wäre. Entscheidend ist immer, daß es sich beim Jugendlichen um die Auflösung einer Erziehungs- und Berufsausbildungsgemeinschaft handelt, nicht um die eines „Arbeitsverhältnisses" schlechthin.

Diese Modifizierung der Kündigung aus wichtigem Grunde stellt nun zugleich den Maßstab für die Entscheidung der Frage dar, ob eine derartige Kündigung auch möglich ist aus Gründen, die in der Freizeit des jugendlichen Arbeiters liegen.

Vorweg ist dabei jedoch noch folgendes festzuhalten:

Das Ineinandergreifen von Arbeits- und Freizeitbereich und deren gegenseitige Beeinflussung finden ihre Grenze in Sinn und Aufgabe des Arbeitsverhältnisses als des Teiles des Gesamtlebens des Jugendlichen, dem die Berufsausbildung übertragen ist. Die Heranziehung von Lebensvorgängen, die eine solche gegenseitige Beeinflussung bewirken könnten, darf nicht zu einer Verwässerung dieses Charakters des Jugendarbeitsverhältnisses führen; die Besonderheit als Berufserziehungs- und Ausbildungsverhältnis muß gewahrt bleiben.

Infolgedessen kann nicht jeder Freizeitvorgang auf das Arbeitsverhältnis bezogen werden. Freizeitvorgänge sind als Gründe für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, wie hier seiner Auflösung, nur dann zu berücksichtigen, wenn sie in unmittelbarer Beziehung zum geschlossenen Gebiet der Berufserziehung und -ausbildung stehen.

Bei der Betrachtung der Freizeit hat zunächst eine Beschäftigung mit dem allgemeinen Verhalten des Jugendlichen zu erfolgen, soweit dieses einen wichtigen Grund zur Kündigung abgeben kann.

Dieses Verhalten muß mit dem Arbeitsverhältnis in engerer Beziehung stehen und die Voraussetzungen der Kündigung aus wichtigem Grunde, so wie sie für den besonderen Fall des jugendlichen Arbeiters herausgestellt worden sind, erfüllen.

Wenn ein Jugendlicher in der Urlaubsfreizeit einen Diebstahl oder eine andere strafbare Handlung begeht, so liegt zwar eine Verbindung zum Arbeitsverhältnis insofern vor, als die Tat nicht ausgeführt worden

wäre, wenn der Jugendliche nicht als Ergänzung seiner Arbeitszeit einen Urlaub erhalten hätte. Allein aus dieser Ursächlichkeit eine innere Beziehung dieses Freizeitvorganges zu dem Arbeitsverhältnis herzuleiten, würde dem formalen Sinn des Kausalitätsgedankens zu einer Bedeutung verhelfen, die ihm in keiner Weise zukommt, ihn vielmehr völlig unsinnig werden läßt und die keineswegs mehr dem Wesen und Inhalt des Arbeitsverhältnisses gerecht würde. Unter „allgemeinem Verhalten" des Jugendlichen ist vielmehr alles das zu verstehen, was in seiner Eigenschaft als Gefolgsmann von Belang ist, was also in diesem besonderen Falle auch bei einem Erwachsenen zum Arbeitsverhältnis in Beziehung gesetzt werden könnte, nur daß die besondere Stellung des Jugendlichen in der Arbeit eine besondere Behandlung und Bewertung dieses Verhaltens erfordert.

Verstößt ein solches Verhalten nun gegen die Arbeits- und Betriebsgemeinschaft oder die Treupflicht als Gefolgsmann, so ist die enge Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis gegeben.

> Beispiel: Verleumdung der Arbeitskameraden oder des Betriebsführers, Unterstützung der Konkurrenz oder Verrat von Betriebsgeheimnissen, Aufhetzung der Gefolgschaft.

Das gilt auch in Fällen, in denen durch das Freizeitverhalten der Betrieb nicht unmittelbar betroffen wird, wo aber das Freizeitverhalten des Arbeiters die Bewertung seines betrieblichen Einsatzes beeinflußt.

> Beispiel: ein Arbeiter, der eine Vertrauensstellung bekleidet, begeht in seiner Freizeit einen Diebstahl oder eine Untreue; ein bei geheimen Rüstungsaufträgen Beschäftigter verkehrt häufig mit Ausländern oder politisch unzuverlässigen Elementen.

Dann ist für uns die Entscheidung danach zu treffen, ob im Einzelfalle der Verstoß derart ist, daß auch unter Berücksichtigung der Jugendlichkeit des Täters und der sich daraus ergebenden anderen Bewertung des Falles die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar wird. Kann auch bei derartigen Tatbeständen die Entscheidung nur immer von Fall zu Fall gesondert getroffen werden, so ergeben sich doch dabei für das Gesamtgebiet des „allgemeinen Verhaltens" in der Freizeit keine systematischen Schwierigkeiten hinsichtlich seiner Bewertung als wichtiger Grund zur Kündigung.

Die Entscheidung wird jedoch schwieriger, wenn es gilt, die Verwendung der Freizeit durch den Jugendlichen als Anlaß zur Kündigung aus wichtigem Grund zu werten.

Die Verwendung der Freizeit entscheidet über ihre Wirksamkeit. Von dieser aber hängt zu einem entscheidenden Teil die Erreichung des Zieles ab, das jedem Arbeitsverhältnis Jugendlicher gesteckt ist: die Heranbildung eines berufstüchtigen Nachwuchses.

Insofern nun die Verwendung der Freizeit dem Sinn und Wesen des Arbeitsverhältnisses des Jugendlichen, der Betriebsgemeinschaft und seiner Treupflicht als Gefolgsmann derart zuwiderläuft, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar wird, insoweit kann die Verwendung der Freizeit einen wichtigen Grund zur Kündigung bedeuten.

Eine solche Freizeitverwendung ist etwa die während des Urlaubs geleistete anderweitige Erwerbsarbeit, die verschiedentlich als Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses angesehen wird.

Gegenüber dem Recht auf Freizeit besteht die Pflicht zur Freizeit;

jedes Verhalten, das ihren Erfolg vereitelt, ist eine Verletzung dieser Pflicht und gemeinschaftswidrig.

Kann es eine Fortsetzung des Jugend-Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar erscheinen lassen?

Der Beschäftigende ist der Treuhänder für die Heranbildung des Nachwuchses. Durch die Falschverwendung des Urlaubs seitens des Jugendlichen wird ihm seine Aufgabe stark erschwert. Wird man ihm demnach zumuten können, die Arbeitsgemeinschaft mit dem Jugendlichen fortzusetzen?

Die Gewährung von Freizeit ist mehr als eine Wohlfahrtsmaßnahme des Beschäftigenden gegenüber seinem Gefolgsmann. Wäre es nur eine solche, dann käme das letztere Verhalten einer großen Undankbarkeit und Mißachtung gleich, die bei einem Erwachsenen sehr wohl die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könnte. Die Freizeitgewährung ist aber ein Recht des Einzelnen als Glied der Gesamtheit. Er kann darauf nicht verzichten, wie er sich auch nicht der Pflicht entziehen kann, es richtig zu benützen. Übt er das Recht nicht aus, so verhindert er an seinem Teil, daß dem Nachwuchs die bestmögliche Förderung zuteil wird. Ihn hat also auch die Strafe zu treffen, die die Gemeinschaft für die Nichtbefolgung ihrer Grundsätze verhängt. Das Schwergewicht dieser Strafmaßnahme wird dabei nicht so sehr bei der Sühne, als vielmehr in der Erziehung liegen.

Der Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis kann diese erzieherische Wirkung nur in geringem Maße innewohnen, schon um deswillen, weil der Jugendliche sein Beschäftigungsverhältnis — wie jeder Schüler sein Ausbildungsverhältnis — noch nicht so sehr als notwendigen Teil seines Lebens, sondern noch immer als eine gewisse Belastung empfindet, der er nicht ungern für einige Zeit entrinnt.

Daher erfordert die Erziehungsbedürftigkeit des Jugendlichen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Anwendung anderer Erziehungsmaßnahmen, z. B. Entziehung des Freizeitgeldes, Bestrafung gemäß § 24 JSG usw., kurz, eine besonders gesteigerte Form der Erziehung anstelle der Kündigung aus wichtigem Grunde.

Die gleichen Erwägungen müssen grundsätzlich für die Fälle maßgebend sein, in denen die Verwendung der Freizeit deren Zweck dadurch vereitelt, daß durch liederlichen Lebenswandel und ähnliches Verhalten die notwendige Kräftespeicherung und Erholung des Jugendlichen nicht eintreten kann.

Der Gedanke der Erziehung wird jedoch dann dem Gedanken der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Jugendlichen weichen müssen, wenn sich diese Art der Freizeitverwendung auf die ganze Betriebsbelegschaft oder wenigstens auf die mitbeschäftigten Jugendlichen schädlich auswirkt.

Das wird dann der Fall sein, wenn entweder das Verhalten des Jugendlichen auf seine Kameraden abfärbt oder das Gleichmaß der Betriebsarbeit deshalb stört, weil die Mitarbeiter es ablehnen, durch eigene Mehrarbeit den Ausfall an Arbeitsleistung wettzumachen, der dadurch entsteht, daß sich der Jugendliche von den Strapazen seiner Freizeit in der darauffolgenden Arbeitsperiode ausruhen muß.

In diesem Falle muß das Interesse, einen einzelnen durch Belassung im Betriebe zur richtigen Verwendung seiner Freizeit zu erziehen, hinter der Notwendigkeit zurücktreten, die Erziehung und Ausbildung der Mehrzahl sicherzustellen. Denn der Jugendliche, der sich gemeinschaftswidrig verhält, wird zu einer Gefahrenquelle für die anderen — sofern nicht entscheidende Anzeichen einer Besserung vorliegen —, so daß seine Ausmerzung aus dem Betriebe im ganzen gesehen mehr nützt als schadet.

Hier kann die Unzumutbarkeit bejaht werden, da das Gemeinschaftsinteresse überwiegt. Eine Kündigung aus wichtigem Grunde erscheint in solchen besonderen Fällen dann angängig — ein unleugbarer Einfluß eines Freizeitvorganges auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Es gibt nun eine Gruppe von Freizeitvorgängen, die, für sich betrachtet, nichts oder wenigstens nicht unmittelbar etwas mit dem Arbeitsverhältnis zu tun haben. Infolge der Bedeutung, die der HJ. im allgemeinen und ihrer Freizeitarbeit im besonderen im Gesamtbereich der Jugenderziehung zukommt, zeigen diese Vorgänge gewisse Wirkungen, die nicht ohne Einfluß auf das Arbeitsverhältnis sein können.

In manchen Lehr- und Einstellungsverträgen ist die Zugehörigkeit des Jugendlichen zur HJ. Voraussetzung für seine Aufnahme in den Betrieb[62]) oder gehört zu den Pflichten des Lehrlings auch die, seinem HJ.-Dienst gewissenhaft nachzukommen.

Wenn nun der Jugendliche seinen HJ.-dienstlichen Pflichten nicht nachkommt, so liegt rein formell ein Verstoß gegen eine seiner Lehrlingspflichten vor. Aus dieser Verletzung kann jedoch keine Kündigung abgeleitet werden.

Der HJ.-Dienst ist ein in sich abgeschlossenes Gebiet, das seinen eigenen Gesetzen folgt und dessen Einzelheiten den Betrieb grundsätzlich nichts angehen. Vorgänge auf dem Gebiet der politischen Erziehung berechtigen nicht zu Folgerungen auf dem der Berufserziehung, weil beiden verschiedene Aufgabengebiete in der Gesamterziehung übertragen sind. Es ist daher letzten Endes unsinnig, in die Lehrverträge die Verpflichtung zum ordnungsmäßigen HJ.-Dienst aufzunehmen, weil die Erfüllung dieser Pflicht der Einflußnahme des Betriebsführers praktisch entzogen bleibt. Zwar hat er ein erhebliches Interesse an der Betätigung seiner Jugendlichen in der HJ., da es ihm nicht gleichgültig sein kann, ob sie weltanschauliche Ausrichtung erhalten. Aber hier liegt auch bereits die Grenze. Wenn ein Beamter wegen einer Maßregelung durch die Partei auch von seiner Behörde zur Rechenschaft gezogen wird, so hat der Gemaßregelte gegen die Grundsätze der Partei verstoßen, die gleichzeitig unerläßliche Voraussetzungen für die Tätigkeit eines Beamten als Diener der Gesamtheit sind. Er zeigt damit zugleich seine Ungeeignetheit als Beamter, so daß notwendig gegen ihn eingeschritten werden muß. Kommt hingegen ein Jugendlicher seinen HJ.-Dienstpflichten nicht nach, so ist das ein Vorgang innerhalb des politischen Erziehungsprozesses des heranwachsenden Volksgenossen. Er beweist nur, daß die Erziehung noch zu fördern ist. Dies kann aber allein mit Mitteln dieses Erziehungsbereiches geschehen und die Ahndung HJ.-dienstlicher Verfehlungen hat sich daher auf letzteren zu beschränken. Die HJ. lehnt es infolgedessen auch

[62]) So z. B. bei Lehrlingen der DRB, vgl. DJD 37/126.

ab, irgendwelche dienstliche Verfehlungen ihrer Angehörigen oder deren Maßregelung den Betriebsführern mitzuteilen, um auf den Jugendlichen etwa dadurch einzuwirken, daß ihm berufliche Nachteile entstehen.

Anders liegt der Fall dann, wenn sich bei einem Jugendlichen, für dessen Einstellung in den Betrieb seine Zugehörigkeit zur HJ. entscheidende Voraussetzung war, diese Zugehörigkeit ändert. In der bevorstehenden Neuregelung der HJ.-Dienstpflicht wird es sich dabei um die Zugehörigkeit zur „Stamm-HJ." handeln, und an die Stelle des bisherigen Ausschlusses wird die Strafversetzung aus dieser in die „Allgemeine HJ." treten, durch die dann auch der letzte Jugendliche erfaßt wird.

Auch hier ist grundsätzlich von der Eigengesetzlichkeit dieses Vorganges der politischen Erziehung auszugehen, von der der Betrieb im allgemeinen unbeeinflußt zu bleiben hat. So ist auch wiederholt richtungweisend ausgesprochen worden, daß aus einem Ausschluß aus einer NS.-Gliederung dem davon Betroffenen kein wirtschaftlicher Nachteil erwachsen soll [63]), was gleichermaßen für die genannte Strafversetzung zu gelten hat. Dennoch fallen hier noch andere Gesichtspunkte ins Gewicht.

Mit einer Maßnahme der genannten Art fällt eine der Einstellungsvoraussetzungen fort. Der Jugendliche befindet sich im Gegensatz zu allen seinen Arbeitskameraden, die der Stamm-HJ. angehören. Diese Tatsache vermag allein schon mit Rücksicht auf die Betriebsgemeinschaft Bedenken erregen; es kommt aber noch etwas hinzu. Wenn auch die Entfernung aus der Stamm-HJ. zunächst eine interne Dienstangelegenheit ist, die vor allem nichts über den Jugendlichen als Arbeiter aussagt, so fällt hier das Moment der Gesamterziehung weit mehr ins Gewicht als bei einer sonstigen dienstlichen Verfehlung. Der Ausschluß aus der HJ. setzt ein derart gemeinschaftswidriges Verhalten voraus, daß der betreffende Jugendliche ungeeignet erscheint, in den freiwilligen, für eine gesteigerte politische Ausbildung vorgesehenen Teil des Nachwuchses des Volkes eingereiht zu bleiben, aus dem einmal für Partei- und Staatsstellen Nachfolger hervorgehen sollen. Damit fällt aber auch die Entscheidung über seine Bewertung als Mensch überhaupt. Er ist nicht gewillt, sich über das Maß des allgemeinen Pflichtdienstes hinaus für die Volksgemeinschaft zu betätigen, wie es die Zugehörigkeit zur Stamm-HJ. erfordert. Damit hat er aber auch den Anspruch auf die Vorteile verwirkt, die ihm als Glied dieser Stamm-HJ. erwachsen sind oder noch erwachsen werden, in diesem Falle die bevorzugte Einstellung in den Betrieb.

Der bisher für den absoluten Ausschluß aus der HJ. geltende Einwand, daß dann die Erziehung durch eine feste Hand, wie sie der Betriebsführer darstellen kann, besonders vonnöten ist, weil die politische Erziehung ausfällt, wird jetzt hinfällig, da ein gewisses unerläßliches Maß politischer Erziehung durch die Erfassung in der allgemeinen HJ. sichergestellt wird.

Ein Ausschluß aus der Stamm-HJ. kann somit Anlaß zur Kündigung aus wichtigem Grunde sein. Allerdings ist dieser Ausschluß nur dann auszusprechen, wenn es sich um einen so groben Fall von Gemeinschaftswidrigkeit handelt, daß die daraus sich ergebenden geschilderten privaten

[63]) ArbRSamml. 31/125.

Folgerungen bewußt mit in Kauf genommen werden. Solange diese Forderung nicht gesichert ist, ist allerdings die Entfernung aus der Stamm-HJ. nur dann zum Anlaß für eine Kündigung aus wichtigem Grunde zu nehmen, wenn dem Unternehmer mit Rücksicht auf die Betriebsgemeinschaft die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Jugendlichen nicht mehr zugemutet werden kann.

Neben der Zugehörigkeit zur HJ. an sich ist der verlängerte Urlaub, der bei Teilnahme an HJ.-Freizeitveranstaltungen gewährt wird, Anlaß für die Beeinflussung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeitvorgänge.

Weigert sich ein Jugendlicher als Angehöriger der HJ., diesen längeren Urlaub zu nehmen, weil er ihn nicht im Rahmen der HJ. verbringen will, so ist eine Maßnahme dagegen nicht Sache des Betriebes; der Mindesturlaub reicht immer noch für eine angemessene Kräftigung des Jugendlichen aus.

Nimmt dagegen der Jugendliche den erhöhten Urlaub, ohne ihn dann mit der HJ. zu verleben, dann hat er ihn ohne Grund erlangt, hat den Betrieb übervorteilt und ist dementsprechend zu behandeln. Rückzahlung des Urlaubsgeldes, vielleicht Nacharbeit [64]) der zuviel erhaltenen Freizeit dürfen ihm auferlegt werden. Damit wäre den Betriebsinteressen Genüge getan; die Unehrlichkeit gegenüber dem Betriebsführer wird mit Rücksicht auf die Jugendlichkeit in der Regel nicht dazu ausreichen, eine Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Wie ist es nun, wenn ein Jugendlicher während seiner mit der HJ. verbrachten längeren Freizeit wegen gemeinschaftswidrigen Verhaltens aus dem HJ.-Lager nach Hause geschickt wird? Ist der Betriebsführer hier berechtigt, dieses Verhalten des Jugendlichen als einen Vertrauensbruch zu behandeln, bei dessen Berücksichtigung von ihm nicht mehr verlangt werden kann, diesen Jugendlichen weiterzubeschäftigen?

Man könnte versucht sein, dies mit einer Art „positiver Vertragsverletzung durch außervertragliches Verhalten" zu begründen, indem der erstrebte Zweck zwar nicht durch eine direkte Verletzung der Pflicht zum Urlaub, aber doch durch ein damit zusammenhängendes späteres Verhalten vereitelt wird.

Indessen würde das die Pflicht zum Urlaub über Gebühr ausweiten und Vorgänge mit ergreifen, die ihrem Wesen und ihren Begleiterscheinungen nach dem Bereich der politischen Erziehung angehören. Denn der Jugendliche verletzt in dem genannten Falle nicht mehr seine Pflicht zum Urlaub, sondern die Verpflichtungen, die ihm im Erziehungsprozeß innerhalb der HJ. auferlegt sind. Es bleibt dem Betriebsführer überlassen, die vorzeitige Rückkehr des Jugendlichen als einen Fortfall der Voraussetzungen anzusehen, unter denen er ihm den verlängerten Urlaub erteilt hat, und ihm dementsprechend die Rückgewähr des Urlaubsgeldes für diese Zeit oder auch Nacharbeit aufzuerlegen.

---

[64]) Ihre Zulässigkeit könnte wegen der damit verbundenen Verkürzung der Freizeit bezweifelt werden. Dem ist entgegenzuhalten, daß, wenn ein durch Betriebsfeiern u. ä. entstandener Arbeitsausfall — also rechtmäßig erlangte Freizeit — durch Verteilung auf andere Tage wettgemacht werden kann (§ 9, Abs. 2 JSG), der gleiche Grundsatz erst recht für Fälle unrechtmäßig erlangter Freizeit zur Anwendung kommen muß.

Mit Rücksicht auf den Einfluß, den eine Weigerung des Jugendlichen, die Arbeit wieder aufzunehmen, auf den Bereich der Kündigung haben kann, muß hier die Frage der Rückberufung an den Arbeitsplatz bei Fortfall der Urlaubsvoraussetzungen erörtert werden.

Verbringt ein Jugendlicher den verlängerten Urlaub nicht mit der HJ., so kann der Unternehmer ihn nach Ablauf des normalen Urlaubs in den Betrieb zurückbeordern. Das folgt aus der Treupflicht des Jugendlichen wie auch daraus, daß nur unter der Voraussetzung einer solchen Freizeitverwendung der verlängerte Urlaub gewährt wurde.

Auf ein Verschulden des Jugendlichen kann es dabei nicht ankommen. Wird z. B. ein Jugendlicher aus einem HJ.-Lager vorzeitig nach Hause geschickt, weil er gesundheitlich nicht mitkam, so fällt damit die Voraussetzung für einen längeren Urlaub ebenso weg, wie wenn er wegen seiner geringen körperlichen Leistungsfähigkeit sich erst nicht für die Teilnahme gemeldet hätte.

Entsprechendes gilt erst recht für Fälle, in denen ein Jugendlicher von vornherein bewußt der Fahrt fernbleibt oder von dieser infolge seines Verhaltens vorzeitig nach Haus geschickt wird.

Weigert sich nun in den genannten Fällen ein vom Urlaub zurückbeorderter Jugendlicher, die Arbeit wieder aufzunehmen, so kann diese Weigerung als ein Verstoß gegen die Arbeits- und Treupflicht zu einer fristlosen Kündigung führen, wenn deren für das Jugendarbeitsverhältnis geltende Besonderheiten dies sonst rechtfertigen.

Nur in diesem Falle also gewinnen Freizeitvorgänge, die ihren Ursprung in dem verlängerten Urlaub haben, auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses bezüglich seiner Auflösbarkeit Einfluß.

Damit führt die Untersuchung zu dem Ergebnis, daß praktisch eine Kündigung aus wichtigem Grunde nur in den wenigsten Fällen auf Grund von Vorgängen wird ausgesprochen werden können, die in der Freizeit liegen.

b) Freizeitverhalten und soziale Ehrengerichtsbarkeit.

Zunächst entspricht der Gedanke der sozialen Ehre dem Bestreben, den deutschen Arbeitsmenschen zu einer anständigen sozialen Gesinnung und Haltung zu erziehen, die jedem Schaffenden die ihm gebührende Achtung und Ehre sichert und somit die seelische Voraussetzung für die Überwindung des Klassenkampfes schafft; er berührt sich damit eng mit der Zielsetzung der Arbeitsordnung des Nachwuchses.

Ferner steht im Mittelpunkt des Schutzes der sozialen Ehre die Betriebsgemeinschaft, der der Jugendliche so gut wie der Erwachsene angehört. Für ihn aber gilt noch die Besonderheit, daß die Betriebsgemeinschaft nicht mit Schluß der Arbeit oder am Tor des Betriebes aufhört. Über die üblichen Grenzen der Betriebsgemeinschaft und der Arbeit hinaus nehmen sein Verhalten in der Freizeit und ihre Verwendung selbst dann noch Einfluß auf sein Arbeitsverhältnis, wenn dieses beim Erwachsenen infolge seiner allgemeinen Freiheit im Freizeitbereich längst nicht mehr der Fall ist.

Die Auswirkungen dieser Beziehungen sind folgende:

Beim Jugendlichen ist in besonderem Maße seine Unfertigkeit in Gesinnung und Entwicklung zu berücksichtigen. Denn wann wird man klar aussprechen können, daß ein Jugendlicher eine unsoziale Gesinnung an den Tag legt, der sich noch in jeder Hinsicht im Erziehungsstadium befindet? Wenn überhaupt die Anwendbarkeit der sozialen Ehrengerichtsbarkeit auf den Jugendlichen bejaht wird, dann muß gerade der Erziehungsgedanke gegenüber dem Sühnegedanken bei ihm den Ausschlag geben; die Folge aber wäre, daß die schwersten ehrengerichtlichen Strafen nicht zur Anwendung kommen würden, da durch sie eine Erziehung des Jugendlichen kaum erreicht würde.

Auf der anderen Seite aber hat die Sonderstellung des Jugendlichen in der Freizeit zur Folge, daß Verstöße gegen die soziale Ehre auch seine Freizeittätigkeit betreffen können, sei es nun, daß die Teilnahme an Freizeitveranstaltungen den Unternehmer zu grober Verletzung sozialer Pflichten verleitet, sei es, daß das Verhalten des Jugendlichen in der Freizeit eine verwerfliche Gesinnung beweist. Das gilt besonders in Fällen, in denen wie in Lehrwerkstätten mehrere Jugendliche zusammen arbeiten, wo die Möglichkeit einer Störung des Arbeitsfriedens oder des Gemeinschaftsgeistes durch eine dem Sinn der Freizeit zuwiderlaufende Verwendung oder eine Einflußnahme auf die Gestaltung und Verwendung von seiten der Betriebsführung in erhöhtem Maße besteht.

Wenn auch in beiden Fällen sich das Gebiet der sozialen Ehrengerichtsbarkeit beim jugendlichen Arbeiter im wesentlichen mit dem beim erwachsenen Arbeiter deckt, und wenn auch eine grundsätzliche allgemeine Änderung auf diesem Gebiete infolge des Einflusses der Freizeit der Jugendlichen für diese nicht eintritt, so ist dennoch im einzelnen ein solcher Einfluß nicht zu leugnen. Unter Umständen ist auch das Gebiet der Freizeitverwendung und des Freizeitverhaltens in den Bereich der sozialen Ehre einzubeziehen. Denn das Arbeitsverhältnis des Jugendlichen erfaßt den ganzen Menschen; es greift dementsprechend über die allgemeine Arbeitsordnug hinaus und formt damit gleichzeitig die neue Arbeitsgesinnung nicht nur vom Betrieb, der Leistungsgemeinschaft, allein, sondern vom gesamten Lebensbereich des jungen Menschen her.

c) Freizeit und Unfallversicherung.

Mit dem Bereich der täglichen Arbeit ist untrennbar die Sozialversicherung verbunden. Sie ist ein Teil der Fürsorge des Volkes zur Förderung und Erhaltung der Arbeitskraft seiner schaffenden Menschen, ergänzt und entlastet vor allem durch eine selbständige Freizeitordnung. Diese Wurzeln und dieser Sinn der Sozialversicherung stellen sie in die Arbeitsordnung und binden sie an das Arbeitsverhältnis jedes Schaffenden, also auch des Jugendlichen.

Hier soll nun der Einfluß der Freizeit des Jugendlichen auf die Sozialversicherung untersucht werden. Außer den ursprünglichen Verbindungen zwischen Freizeit und Sozialversicherung als Freizeitgeber für Krankheitsurlaub und Altersruhe bestehen solche nur bei der Unfallversicherung. Diese stellt ihr Wirksamwerden im Gegensatz zu K.-Vers., R.-Vers. und A.-Vers. neben dem „Ob" der Arbeitstätigkeit noch auf das „Wie" ab; ihr Zweck ist der Schadensersatz für die durch Betriebsgefah-

ren herbeigeführten Schädigungen der Gesundheit und der Erwerbsfähigkeit. Entscheidendes Merkmal ist also das Vorliegen eines Betriebsunfalles. Hier aber kann der Freizeitbereich gerade des jugendlichen Arbeiters Bedeutung erlangen, wenn durch Vorgänge der Freizeit des jugendlichen Arbeiters das Erfordernis des Betriebsunfalles erfüllt wird.

Unter Betriebsunfällen sind grundsätzlich solche Unfälle zu verstehen, die sich bei einer Tätigkeit ereignen, die dem Zwecke des versicherten Betriebes mittelbar oder unmittelbar zu dienen bestimmt war (§ 544 RVO), also einer Beschäftigung, bei der ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Unfall und Betrieb nachweisbar ist [65]).

Der Begriff „Betrieb" hat heute eine Wandlung erfahren. Die gemeinsame Arbeit ist nicht mehr auf die Förderung der eigentlichen einzelnen Betriebszwecke beschränkt, sondern umfaßt darüber hinaus auch Zwecke, die der Verwirklichung der dem Betriebe gestellten Aufgaben im Rahmen der Gesamtheit dienen.

Dazu gehört insbesondere die Pflege der Verbundenheit zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft; sie wird als eine betriebliche Angelegenheit angesehen [66]), wenn sie in Betriebsveranstaltungen, an denen die gesamte Gefolgschaft teilnimmt, zum Ausdruck kommt.

Ferner können Betriebsunfälle durch Benutzung von „Wohlfahrtseinrichtungen" hervorgerufen werden, die der Betriebsführer trifft, um die Arbeitsfreudigkeit der Arbeiter zu erhöhen und ihre Arbeitskräfte zu stärken, wenn diese Benutzung durch die Betriebsverhältnisse bedingt ist oder besondere Umstände einen engen Zusammenhang zwischen der Befriedigung leiblicher Bedürfnisse, denen diese „Wohlfahrtseinrichtungen" dienen, und dem Betrieb erkennen lassen [67]).

Damit ist der Rahmen des Betriebes und des Betriebsunfalles bereits so weit gesteckt, daß die Berücksichtigung von Freizeitvorgängen bei der Feststellung eines Betriebsunfalles möglich wird.

Das darf allerdings nicht zu einer Loslösung des Unfalles von der Betriebstätigkeit führen; Freizeitvorgänge können nur insoweit Berücksichtigung finden, als sie noch als Betriebsangelegenheiten anzusehen sind.

Gerade hier aber zeigt sich die Sonderstellung des jugendlichen Arbeiters. Beim Erwachsenen weist die Freizeit im wesentlichen nur dann tatsächliche Beziehungen zum Betrieb auf, wenn sie im Rahmen der Betriebsgemeinschaft verwendet wird. Beim jugendlichen Arbeiter dagegen unterliegt sie in weitgehendem Maße einer Lenkung, die noch über den Betrieb hinaus wirksam wird. Es kann daher die Freizeit des Jugendlichen auch dann noch mit dem Betrieb zusammenhängen, „Betriebsangelegenheit" sein, wenn sie nicht im Rahmen der Gesamtgemeinschaft des Betriebes verlebt wird.

aa) Freizeitunfälle im Rahmen der Betriebsgemeinschaft.

Dazu gehören zunächst Schäden, die der jugendliche Arbeiter wäh-

---

[65]) Handb. d. Unfallversicherung, S. 33; Komm. z. RVO, § 544 Anm. 4; NS SozPol 34—35/283; 35—36/Beil. S. 98.

[66]) RVA v. 28. 10. 37 (in DAR 38/107 = NS SozPol 38/Beil. S. 85); RVA v. 27. 9. 36 (in JW 37/279); RVA v. 28. 8. 35 (in JW 36/220); NS SozPol 38/Beil. S. 153; RVA v. 26. 3. 35 (in JW 35/2856).

[67]) RVA v. 25. 7. 36 (in JW 36/2960); RVA v. 20. 3. 35 (in JW 35/2670).

rend der Freizeit im Betrieb selbst erleidet, sofern nicht eine Loslösung vom Betriebe während dieser Zeit erfolgt.

Der wichtigste Fall dieser Art ist die durch Betriebssport gestaltete Arbeitspause (§ 15, Abs. 3 JSG) [68]).

Die Teilnahme ist eine Pflicht des Jugendlichen aus seinem Beschäftigungsverhältnis; sie dient als Maßnahme der Kräftigung des Betriebsnachwuchses auch den Zwecken des Betriebes. Die hieraus folgende Ursächlichkeit für einen beim Betriebssport eintretenden Unfall bedingt das Eingreifen der Unfallversicherung.

Bei pflichtmäßigem Betriebssport hat es dabei keinen Einfluß, ob dieser vor Beginn oder nach Schluß der täglichen Arbeit stattfindet, in die Arbeitszeit eingerechnet wird oder innerhalb des Betriebes oder an einer außerhalb liegenden Sportstätte vor sich geht (z.B. im Schwimmbad). Es muß sich zur Erreichung der UVers. hierbei auch nicht um eine Betriebsgemeinschaftsveranstaltung von der Art handeln, daß die gesamte Gefolgschaft mit dem Betriebsführer unter dessen Autorität daran teilnimmt. Ebensowenig kommt es auf die Feststellung an, daß er durch die Betriebsverhältnisse bedingt ist oder besondere Umstände einen engeren Zusammenhang mit dem Betriebe erkennen lassen [69]). Beide Merkmale werden durch die Ermächtigung des Gesetzes ersetzt, Betriebssport für Jugendliche verpflichtend durchzuführen.

Eine andere Beurteilung kann sich ergeben, wenn die Teilnahme am Betriebssport freiwillig ist.

> Beispiel: Durch den Betrieb zur Verfügung gestellte Sportanlagen werden während der Freizeit beliebig, ohne Anleitung und Aufsicht, benutzt.

Unfälle, die sich dabei ereignen, werden grundsätzlich nicht als Betriebsunfälle angesehen, weil eine derartige Betätigung persönlichen Neigungen entspringt und weder durch die Betriebsverhältnisse bedingt ist noch einen besonderen Zusammenhang mit dem Betriebe erkennen läßt [70]).

Inwieweit diese Entscheidung, für erwachsene Arbeiter getroffen, noch heute der Bedeutung des Betriebssports gerecht wird, kann dahingestellt bleiben. Der Einwand ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, daß der Betriebsführer, der innerhalb seines Betriebes Sportanlagen zur Verfügung stellt, mit deren Benutzung einverstanden ist, eine solche sogar wünscht, und zwar durchaus auch ohne ausdrückliche Anordnung oder Aufsicht. Denn es handelt sich bei den Erwachsenen doch um Menschen, denen die Erhaltung ihrer Arbeitskraft ebenso am Herzen liegt wie dem Betriebsführer, und denen selbst eine stärkere Beanspruchung beim Freizeitsport kaum Schaden bringt. Es ist durchaus nicht nötig, daß es sich immer um eine geschlossene Betriebsveranstaltung handeln muß; auch ohne direkte Aufsicht bleibt die Sportanlage eine der Arbeitsfreude und Erholung dienende „Wohlfahrtseinrichtung", eine soziale Maßnahme, die dem Betriebe zugute kommt. Das hindert aber nicht, in Fällen sogenannten „wilden Sports", die unsinnigen Raubbau an Kraft und Körper darstellen, den Unfallversicherungsschutz zu versagen [71]).

---

[68]) Verwirklicht z. B. in den Lehrwerkstätten der DRB, vgl. DJD 37/125.
[69]) NS SozPol 38/324.
[70]) RVA v. 25. 7. 36 (in JW 36/2960).
[71]) NS SozPol 37/357; 38/324.

Für die Stellung des Jugendlichen im Arbeits- und Freizeitleben gilt jedoch, daß Freizeitforderung Freizeitgestaltung verlangt[72]). Die Verwertung der Freizeit ganz dem Ermessen des einzelnen Jugendlichen zu überlassen, würde in den meisten Fällen deren Erfolg in Frage stellen. Nur eine zweckmäßig ausgenützte Freizeit kann Ergänzung der Arbeit und damit Teil der Ausbildung und Erziehung des jugendlichen Arbeiters sein; erst im Rahmen des Erziehungs- und Berufsausbildungsverhältnisses aber besteht die Bindung der Freizeit an Betrieb und Betriebstätigkeit des jugendlichen Arbeiters.

Infolgedessen genießen Unfälle Jugendlicher, die sich bei einer jede Lenkung und Planmäßigkeit vermissen lassenden Freizeitbetätigung ereignen — z. B. beliebige Ausnutzung entsprechender Anlagen — nicht den Versicherungsschutz, da dann der enge Zusammenhang mit dem Betriebe fehlt.

Nächst den Freizeitunfällen im Betriebe sind nun solche zu behandeln, die sich im Rahmen der Betriebsgemeinschaft außerhalb des Betriebes selbst begeben.

Soweit derartige Freizeitveranstaltungen der Pflege der Betriebsgemeinschaft und der gegenseitigen Verbundenheit dienen, ist der Zusammenhang mit dem Betrieb und damit auch der UVers.-Schutz gegeben. Voraussetzung ist dabei naturgemäß, daß wirklich der Betrieb als Gemeinschaft in die Erscheinung tritt (z. B. am 1. Mai). Eine Betriebsangelegenheit ist auch dann anzunehmen, wenn zwar nicht der gesamte Betrieb, aber doch sämtliche Jugendlichen zu einer entsprechenden Veranstaltung herangezogen werden.

Beispiel: Teilnahme der Lehrwerkstatt an einer Jugendkundgebung der DAF.

Denn dann liegt eine Tätigkeit auf Grund der Gemeinschaftsordnung des AOG, damit also eine den Zwecken des Betriebes dienende Betätigung vor, mit der der Nachwuchs des Betriebes als Einheit die Freizeit ausfüllt. Nicht ist dies jedoch der Fall, wenn die Teilnahme freiwillig unter Duldung oder Unterstützung des Betriebsführers erfolgt. Andererseits liegt es in dieser Linie, wenn z. B. der Verband der deutschen gewerblichen Berufsgenossenschaften e. V. seinen Mitgledern anheim gibt, Unfälle beim Werkschardienst unter dem Gesichtspunkt des Dienstes für den Betrieb und damit als Betriebsunfälle zu beurteilen[73]). Auch hier wirkt nicht die gesamte Gefolgschaft mit, sondern nur ein Teil, aber doch eine betriebliche Einheit, die den gesamten Betrieb repräsentiert. In diesen Fällen ist es nicht entscheidend, wer die besuchten Veranstaltungen durchführt, wenn es sich um eine Beteiligung des Betriebes als Ganzes handelt[74]).

Das Vorliegen eines Betriebsunfalles muß auch bejaht werden beim Unfall eines einzigen Jugendlichen, der außerhalb des Betriebes in seiner Freizeit für die betriebsgemeinschaftliche Verbundenheit und damit den Betrieb tätig ist.

Beispiel: Der Betriebsjugendwalter bereitet den Betriebsausflug oder den Kameradschaftsabend vor[75]).

---

[72]) Schnarr, in DJD 35/261.
[73]) NS SozPol 38/326.
[74]) NS SozPol 37/100; 38/Beil. S. 47.
[75]) NS SozPol 38/Beil. S. 86.

Durch das 4. Gesetz zur Änderung der UVers. sind schließlich die Unfälle der UVers. unterstellt worden, die sich bei der Tätigkeit in Lehrwerkstätten, Fachschulen, Schulungskursen und ähnlichen, der Berufsausbildung dienenden Einrichtungen ereignen, soweit diese den unfallversicherten Betrieben entsprechen. Damit ist vor allem für Jugendliche die Ausfüllung ihrer freien Zeit durch fachliche, technische Berufsschulung, die einen wesentlichen Teil ihrer Ausbildung ausmachen, in der Unfallversicherung berücksichtigt.

bb) Freizeitunfälle außerhalb des Betriebes.

Zunächst sind einige Grenzfälle vorwegzunehmen, bei denen die Freizeittätigkeit noch gewisse, mittelbare Verbindungen zum Betriebe aufweist.

Unfälle bei der Teilnahme Jugendlicher am Reichsberufswettkampf müssen als „Betriebsunfälle" behandelt werden[76]), auch wenn dieser in die Freizeit fällt. Mag auch die Teilnahme am Reichsberufswettkampf eine freiwillige sein, mag dabei auch der Betrieb nicht in seiner Gesamtheit auftreten, mag die direkte Verbindung mit der Betriebstätigkeit mehr als einmal gelöst erscheinen, z. B. bei der sportlichen oder weltanschaulichen Prüfung, so ist der RBWK doch der Ausdruck des Leistungswillens der schaffenden Jugend, die Grundlage richtiger Berufsführung und weiterer Leistungsentwicklung. Er ist damit ein unteilbarer Bestandteil der Erziehung und der Berufsausbildung eines jeden jungen Arbeiters, auch wenn er in die arbeitsfreie Zeit fällt. Die Teilnahme an ihm als einem Abschnitt aus dem Berufsausbildungs- und Erziehungsverhältnis des Jugendlichen wird somit zu einer „betrieblichen Angelegenheit" im Sinne der UVers.

Vielfach haben sich jugendliche Asbeiter, besonders Lehrlinge, auf Verlangen des Lehrherrn von einem Arzt auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen[77]). Erfolgt diese Pflichtuntersuchung in der Freizeit, so ist unbeschadet der rein räumlichen Trennung dieser Tätigkeit vom Betriebe ein enger Zusammenhang mit diesem zu bejahen. Diese Pflichtuntersuchung ist Teil der Ausbildung genau wie die Leistungsprüfungen, die von Zeit zu Zeit von einem Lehrling zum Zwecke der Überprüfung des Ausbildungsstandes gefordert werden. Gewiß dient der Besuch des Arztes vorwiegend dem eigenen Interesse des Beschäftigten; dadurch aber, daß der Jugendliche in einem Teil seines Lebens ganz der Führung des Betriebes überlassen ist, werden Vorgänge, die sich aus der Struktur dieses Verhältnisses als notwendige Folgen ergeben, zu Betriebsangelegenheiten im Sinne der UVers. Es kann nicht darauf abgestellt werden, ob durch den Besuch des Arztes ein Körperschaden des Jugendlichen soweit beseitigt werden soll, daß er seiner Betriebsarbeit sofort wieder nachgehen kann[78]); das mag für erwachsene Arbeiter zutreffen, kann aber für Jugendliche schon um deswillen nicht gelten, weil bei diesen die Betriebsarbeit zwar einen Teil der Ausbildung ausmacht, aber doch nicht das allein Entscheidende ist. Freizeitunfälle, die sich beim Besuch

[76]) NS SozPol 38/326.
[77]) So im Lehrvertrag der DRB und im Lehrvertrag des Volkswagenwerks.
[78]) RVA v. 30. 3. 38 (in DAR 38/268).

eines Arztes im Rahmen der für den Jugendlichen vorgesehenen betrieblichen Berufsführung und -förderung ereignen, müssen deshalb der UVers. unterstellt werden.

Manche Lehrvertragsmuster enthalten in ihrem Vorspruch oder unter den Pflichten des Lehrherrn den Satz, daß „der Lehrling im Geiste der nationalsozialistischen Weltanschauung zu erziehen" sei[79]). Die Vermutung liegt daher nahe, es könnte sich auch bei Veranstaltungen dieser Art um „Betriebsangelegenheiten" handeln.

Beispiel: Der Betriebsführer läßt einen weltanschaulichen Schulungsabend veranstalten, an dem der Jugendliche teilnehmen muß oder soll.

Gewiß gehört die weltanschauliche Schulung zur Gesamterziehung des Jugendlichen. Deshalb ist es aber noch nicht Aufgabe des Lehrherrn oder Betriebsführers, diese selbst durchzuführen und sie damit zu einer Tätigkeit im Betriebe zu machen. Vielmehr obliegt diese Aufgabe der Partei und ihren Gliederungen, also bei den Jugendlichen der HJ., über den Rahmen des betrieblichen Berufserziehungsverhältnisses des Jugendlichen aber geht sie, bei aller Anerkennung des guten Willens, hinaus[80]). Unter diesen Umständen fehlt aber der Teilnahme an einer solchen Schulungsveranstaltung die enge Verbundenheit mit dem Betriebe und der Betriebstätigkeit. Unfälle bei Freizeitvorgängen dieser Art unterstehen somit nicht der UVers.[81]).

Aus demselben Gesichtspunkt heraus aber ist das Vorliegen einer „Betriebsangelegenheit" dann abzulehnen, wenn es sich um eine Schulung im Rahmen der HJ. oder DAF. handelt, die Jugendliche nur für ihre Aufgaben im Betrieb erhalten.

Beispiel: Schulung von Betriebsjugendwaltern.

Sie ist ähnlich zu bewerten wie eine Vertrauensratsschulung der DAF.[81]).

Die letzte Art von Freizeitunfällen außerhalb der Betriebsgemeinschaft umfaßt die Vorgänge, die sich bei der auf Grund verlängerten Urlaubs erfolgten Teilnahme an Freizeitlagern oder Fahrten der HJ. ereignen. Mögen die Jugendlichen eines Betriebes nun geschlossen oder einzeln an dieser Freizeitveranstaltung teilnehmen, so besteht ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Unfall und Betrieb doch darin, daß der Betrieb den verlängerten Urlaub allen Jugendlichen gewährt, wenn sie eine gewisse Zeit an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilnehmen[83]). Dazu tritt die Überlegung, daß ja hier schließlich auch die Freizeitteilnahme dem Betrieb zugute kommt, indem der Jugendliche erfrischt und gekräftigt an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.

Nichtsdestoweniger ist hier jede enge Verbindung mit dem Betriebe, jede Annahme einer Betriebsangelegenheit im Sinne der UVers. zu verneinen.

Wenn auch Arbeit und Freizeit gerade beim Jugendlichen untrennbar zusammenwirken und sich in vielen Fällen überschneiden, wenn auch die Ursächlichkeit der Betriebstätigkeit für die Freizeitverwendung hinzutritt,

---

[79]) Lehrvertrag der DRB, Lehrvertrag des Volkswagenwerks.
[80]) Vgl. Engelbach, in ZAkdDR 38/734 f.
[81]) RVA v. 10. 9. 37 (in DAR 38/107).
[82]) RVA v. 7. 1. 38 (in DAR 38/137).
[83]) So in § 21 JSG, in Betriebsordnungen, Lehrvertragsmustern.

so müssen gerade derartige Vorgänge als betriebsfremde Angelegenheiten behandelt werden. Es geht nicht an, jeden Lebensvorgang, der schließlich einmal dem Betriebe zugute kommt, als mit dem Betriebszweck zusammenhängend und damit der Betriebstätigkeit zugehörig zu betrachten. Die Betriebsangelegenheiten müssen sich zurückführen lassen auf die Auswirkungen des Berufserziehungs- und Ausbildungsverhältnisses. Freizeitlager, Fahrt, weltanschauliche Erziehung stehen als Teil der Gesamterziehung gleichwertig neben der Berufserziehung. Sie sind die notwendige Ergänzung zur Berufserziehung, um den jungen Menschen zur Persönlichkeit zu formen und können deshalb nicht Bestandteile der Berufserziehung und somit betriebliche Angelegenheiten sein[84]). Damit entfällt aber die Unterstellung von Freizeitunfällen dieser Art unter den Schutz der UVers.[85]).

d) Freizeitunfälle Nichtversicherter.

Die deliktischen Ansprüche gegenüber etwaigen Schädigern brauchen nicht behandelt zu werden; zu entscheiden ist die Frage, welche Handhaben den Betroffenen ihr Arbeitsverhältnis bietet.

Durch § 2 AOG ist dem Betriebsführer die Pflicht zur Fürsorge für seine Gefolgschaft auferlegt, jedoch ist aus diesem allgemeinen sozialethischen Gesetz kein materieller Anspruch herzuleiten. Es muß vielmehr auf die Vorschriften zurückgegriffen werden, die diese Fürsorgepflicht konkretisieren. Zu diesen gehört § 618 BGB. Da dieser nach Sinn und Inhalt im wesentlichen mit den sonstigen gleich oder ähnlich lautenden Vorschriften übereinstimmt, reicht seine Untersuchung für die Entscheidung der gestellten Frage aus.

§ 618 BGB normiert eine Verpflichtung des Unternehmers zum vorsorglichen Schutz gegen die durch die Dienstleistungen und die damit verbundenen Gefahren entstehenden Schädigungen an Leben und Gesundheit. Er verfolgt damit dieselben Ziele wie die Unfallversicherung: Schutz des Arbeiters vor Betriebsgefahren und Regelung seiner Ersatzansprüche. Während aber die Unfallversicherung auf dem Grundsatz der Gefährdungshaftung aufbaut, wird bei § 618 BGB der Ersatzanspruch nur dann ausgelöst, wenn den Dienstberechtigten bei der Verletzung der Fürsorgepflicht ein Verschulden trifft und dieselbe für den eingetretenen Schaden ursächlich ist.

Ob Freizeitunfälle hierunter fallen, hängt davon ab, wieweit die Grenzen der Fürsorgepflicht des § 618 BGB, die sich im wesentlichen auf Einzelheiten des Arbeitsvorganges erstreckt, nach der Freizeit hin auszudehnen sind. Das Maß dieser Ausdehnung wiederum bestimmt die weitgehende Verknüpfung von Arbeits- und Freizeitbereich beim Jugendlichen und die gesteigerte Fürsorgepflicht für diesen.

84) HJ.-Fahrten z. B. werden auch dann nicht zu Betriebsangelegenheiten, wenn der Unternehmer die Kosten übernommen hat.

85) Richten die beurlaubten Jugendlichen Schaden an, so entfällt eine Haftung des Unternehmers aus §§ 831 oder 276, 278 BGB, da sie während dieser Zeit auf keinen Fall seine Verrichtungs- oder Erfüllungsgehilfen sind. Ebensowenig steht eine Verletzung der Aufsichtspflicht gemäß § 832 BGB in Frage, da die Zeit des Urlaubs sich dem Einfluß des Unternehmers entzieht.

Infolgedessen gewinnt der Inhalt der Fürsorgepflicht des § 618 BGB, der vom Dienstberechtigten zunächst die entsprechende Einrichtung und Unterhaltung der Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, erfordert, ein ganz bestimmtes Gesicht [86]).

Nicht nur die eigentlichen Arbeitsräume, sondern alle Räume, mit denen der Jugendliche auf Grund seines Arbeitsverhältnisses in Berührung kommt, werden erfaßt.

Beispiel: Auch die Räume, in denen die Arbeitspausen verbracht werden, also beim Betriebssport: Turn-, Sport- und Baderäume.

Da der weit zu fassende Begriff der Vorrichtungen und Gerätschaften vor allem die Sachen im Auge hat, die für das Arbeitsergebnis benötigt werden, fallen unter ihn auch die Gegensätze betrieblicher Freizeitgestaltung.

Beispiel: Sportgeräte für den Betriebssport.

Zur Gefahrloshaltung von Vorrichtungen gehört ferner die Sorge für Wärme, Schutz gegen Zugluft in den Freizeiträumen, die richtige Platzanweisung, das sorgsame Lenken eines Wagens, in dem die Angehörigen im Rahmen des Betrieblichen nach Anweisung des Betriebsführers eine Fahrt unternehmen [87]).

Weiter ist es Pflicht des Unternehmers gemäß § 618 BGB, Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder Leitung vorzunehmen sind, entsprechend zu regeln.

Zur Regelung der Dienstleistung selbst gehören sachverständige Anweisungen, Unterrichtung über Gefahren und ihre Vermeidung. Dies ist auch ohne weiteres für die in den Betrieb fallende Freizeit und ihre Gestaltung zu fordern, wobei die Jugendlichkeit des Beschäftigten noch ein erhöhtes Maß dieser Aufsicht oder Anleitung erheischt.

Beispiel: Aufsicht bei Sport und Baden, bei Freizeitveranstaltungen wie 1. Mai, Jugendkundgebungen, an denen der Betrieb geschlossen teilnimmt; Vermeidung von Überanstrengung beim Jugendlichensport; Schadensersatzpflicht, wenn ein Jugendlicher trotz Krankheit oder Schwäche zum Pflichtsport herangezogen wird und Schaden nimmt; Verbot schädigender Pausentätigkeit, z. B. unsinnigen Sports auf Betriebsanlagen.

Zur Regelung der Dienstleistungen gehört auch eine solche der Benutzung der Räume, Vorrichtungen und Geräte, mit denen der Gefolgsmann während der Betriebstätigkeit in Berührung kommt. Damit wird auch die innerhalb des Betriebes gestaltete Freizeit erfaßt, gleichgültig, ob der Unternehmer zur Beschaffung der Einrichtungen verpflichtet war oder diese freiwillig übernommen hat [88]). Insbesondere hat er dafür zu sorgen, daß die Gegenstände und Einrichtungen gefahrlos benutzt werden können.

Beispiel: Schadhaftes Sprungbrett im Schwimmbad, schadhafte Bühne bei einer Aufführung während einer Betriebsfeier.

Die besondere Stellung des Jugendlichen in der Arbeit kommt bei der Betrachtung des Umfangs der Fürsorgepflicht nach § 618 BGB zum Ausdruck.

---

[86]) Vgl. hierzu den besonderen Abschnitt „Fürsorgepflicht" im Akad.-Entwurf, § 68 ff, insbes. § 71, Abs. 2.

[87]) Staudinger, § 618 Anm. 23.

[88]) Staudinger, § 618 Anm. 16.

Positiv muß das Tun und Lassen, das vom Unternehmer verlangt wird, zum Schutze des Gefolgsmannes erforderlich sein [89]).

Negativ kann der Beschäftigte nichts verlangen, was Treu und Glauben widerspricht oder nach der Natur der Dienste unmöglich ist [90]).

Die Beschäftigung Jugendlicher verlangt dabei eine besondere Einstellung. Seine Unerfahrenheit und Unüberlegtheit, seine erhöhte Schutz- und Lenkungsbedürftigkeit verpflichten den Unternehmer zu einem sehr viel größeren Maß an Umsicht und Fürsorge als gegenüber seiner Gefolgschaft im allgemeinen. Sie mindern den Einfluß des Mitverschuldens des Gefolgsmannes (§ 254 BGB) und rechtfertigen in weit höherem Maße noch als beim Erwachsenen die Auslegung der sozialen Norm des § 618 BGB in Zweifelsfällen zugunsten des Beschäftigten.

Abschließend sei darauf hingewiesen, daß der Beschäftigende auch für Verschulden seiner Vertreter und Gehilfen, deren er sich zur Erfüllung seiner Fürsorgepflicht bedient, wie für eigenes Verschulden haftet (§ 278 BGB).

> Beispiel: Überanstrengung eines Jugendlichen beim Betriebssport unter Leitung des Jugendwalters oder Sportlehrers; nachlässige Kraftwagenführung bei einer betrieblichen Freizeitfahrt.

Dagegen tritt die Haftung nicht ohne weiteres ein, wenn z. B. ein Jugendlicher einen anderen beim Betriebssport verletzt, da nicht jeder Beschäftigte hinsichtlich der Fürsorgepflicht Gehilfe des Unternehmers ist; wohl aber kann in solchen Fällen eine Haftung etwa aus mangelnder Aufsicht begründet werden [91]).

In großen Zügen behandelt, ergibt sich hiernach für die Frage der Freizeitunfälle Nichtversicherter, daß nur solche Unfälle die Möglichkeit einer Schadensersatzforderung auf Grund des Arbeitsverhältnisses in sich tragen, die sich innerhalb der Betriebsgemeinschaft ereignen, Ursächlichkeit und Verschulden vorausgesetzt. Der Nichtversicherte ist also im Ergebnis weniger geschützt, als der Arbeiter in unfallversicherten Betrieben.

III. Zusammenfassung und Ergebnis.

Die Sonderstellung des Jugendlichen im Bereich der täglichen Arbeit, soweit sie in einer besonderen Freizeitregelung zum Ausdruck gekommen ist, ist auf ihre rechtliche Bedeutung hin untersucht worden.

Dabei ist einmal ein entscheidender Einfluß des Freizeitbereichs des Jugendlichen auf sein Arbeitsverhältnis und den Betrieb erkennbar geworden. Überbetriebliche Freizeitregelung, Einschaltung der Erziehungsgemeinschaften der HJ. und DAF., Beeinflussung der Arbeitszeit durch die Freizeitordnung, Gestaltung der Urlaubsfreizeit aus dem Schutz- und Erziehungsgedanken heraus und die Bedeutung der Freizeit für die Unternehmerleistung sind die Erscheinungsformen dieser Einflußnahme,

[89]) Staudinger, § 618 Anm. 31.
[90]) Staudinger, § 618 Anm. 32.
[91]) Eine solche entfällt jedoch bei einer HJ.-Fahrt, deren Kosten der Unternehmer bestritten hat. Denn mit der Kostenübernahme wird die Fahrt noch nicht zu einer Betriebsangelegenheit, für die dem Unternehmer die Fürsorgepflicht obliegt.

die die Ordnung der Jugendarbeit über die Aufgaben der allgemeinen Arbeitsordnung hinausgreifen lassen.

Zum anderen hat in der Rechtsordnung die tatsächliche Verknüpfung von Arbeits- und Freizeitbereich im Leben des jugendlichen Arbeiters ihren Niederschlag gefunden. Die Grundgedanken des Arbeitsverhältnisses des Jugendlichen müssen sich daher auf die Gestaltung seiner Freizeit auswirken, wie es in der Freizeitlenkung geschieht, und der Einfluß der Freizeit auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses kommt wiederum in der besonderen Handhabung der Kündigung, der Ehrengerichtsbarkeit und der Sozialversicherung gegenüber Jugendlichen zum Ausdruck.

Die Rechtsordnung erkennt die Untrennbarkeit von Arbeits- und Freizeitbereich im Leben des jugendlichen Arbeiters an und zieht die Folgerungen daraus. Sie gestattet also nicht nur bei Behandlung jugendarbeitsrechtlicher Fragen die Einbeziehung der Freizeit, sondern muß diese gebieterisch fordern, weil die Freizeit zur tatsächlichen und rechtlichen Ordnung, die alle Schaffenden verbindet, gehört, im besonderen ein entscheidender Bestandteil des Jugendarbeitsverhältnisses ist.

Damit erfährt der bisherige Begriff des „Jugendarbeitsrechts" aber von der Freizeit her eine Umwertung. War es als Arbeitsrecht bisher eine besondere Ausprägung der allgemeinen Arbeitsordnung, so tritt es mit der Einbeziehung der Freizeit aus dem Rahmen dieser Arbeitsordnung heraus. Es greift über in den Bereich der Gesamterziehung des jungen Menschen und wird damit als Jugendrecht zu einer engeren Ordnung im Gesamterziehungsrecht der Jugend.

Verzeichnis des Schrifttums:

1. *Lehrbücher und Grundrisse:*

Enneccerus-Nipperdey: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Allg. Teil, 13. Aufl. Marburg 1931.
Herschel: Neues Arbeitsrecht, 4. Aufl. Leipig 1937.
Hueck: Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1938.
Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.—5. Aufl. Mannheim 1931.
*Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
*Kaskel-Dersch: Arbeitsrecht, 4. Aufl. Berlin 1932.
Wacke: Das Dienstrecht der Behördenangestellten, Berlin 1933.

2. *Erläuterungsbücher:*

Bold: Kommentar zum Jugendschutzgesetz, Berlin 1938.
Brand: Kommentar zum Deutschen Beamtengesetz, Berlin 1937.
Dersch: Kommentar zum AOG, Berlin 1934.
Fischbach: Kommentar zum Deutschen Beamtengesetz. 1937.
Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar zum AOG, 3. Aufl. München 1939.
Kremer: Kommentar zum Jugendschutzgesetz, Berlin 1938.
v. Landmann-Rohmer: Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 8. u. 9. Aufl. München 1925/38.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Kommentar zum AOG, 2. Aufl. Berlin 1934.
Mrozek-Peters: Kommentar zum Einkommensteuer-Gesetz, Köln 1935.
RGR-Kommentar: Das BGB mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts, 8. Aufl. Berlin 1934.
Rohde: Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz, Kommentar, Berlin 1939.
Rohmer: Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz — Ergänzungsband zu v. Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung —, München-Berlin 1939.
RVO mit Anmerkungen, herausgegeben von Mitgliedern des Reichsversicherungsamtes, 2. Aufl. Berlin 1930.
Schönebeck-Seel-Krauthausen: Das neue Kommunalbeamtenrecht, München 1938.
Siebert: Jugendschutzgesetz, Stuttgart und Berlin 1938.
Staudinger: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 10. Aufl. 1936/1938.

3. *Abhandlungen:*

Arnhold: Umrisse einer deutschen Betriebslehre, Leipzig 1936.
Buchwald: Die Bildungsinteressen des deutschen Arbeiters, 1934. (Rechts- u. Staatsgeschichte der Gegenwart, 107.)
Crone: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, München 1934.

Dissinger: Die Regelung des Urlaubs, Berlin 1931.
Klatt: Freizeitgestaltung, Stuttgart 1929.
— Die schöpferische Pause, Jena 1926.
Krüger: Zur Frage der Freizeittätigkeit des männlichen Industriearbeiters. Rechts- u. Staatswiss. Dissertation Hamburg, 6. 2. 35. (Baden-Baden 1935.)
Ley: Deutschland ist schöner geworden, Berlin 1936.
Mewes: Die erwerbstätige Jugend, Berlin 1929.
Neeße: Leitsätze für ein deutsches Jugendrecht, Stuttgart 1939.
Reisig: Die Lehren vom politischen Sinn der Arbeiterbildung. Phil. Dissertation Leipzig, 29. 7. 33. (Langensalza 1933).
Schaffner: Volk zu Schiff, Hamburg 1936.
Schlüter-Wallichs: Deutsches und ausländisches Arbeitsrecht, Mannheim 1930.
Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935.
Siemering: Deutschlands Jugend in Bevölkerung und Wirtschaft, Berlin 1937.
Syrup: Die VO über die Arbeitszeit (Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 4), Berlin 1924.
Wagner: Die Einwirkung der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung auf die grundsätzliche Neugestaltung des Arbeitsvertrages. Jur. Dissertation Berlin, 5. 6. 35. (Würzburg 1936.)

4. *Handbücher, Jahrbücher, Festschriften:*

Festschrift für Brunner: Festschrift der juristischen Fakultät der Universität Berlin für Heinrich Brunner, München-Leipzig 1924.
Festschrift für Hedemann: Herausgeber: Freisler, Löning, Nipperdey, Jena 1938.
RG-Festschrift: Die Reichsgerichtspraxis im deutschen Rechtsleben, Festgabe der juristischen Fakultäten zum 50-jährigen Bestehen des Reichsgerichts, Berlin-Leipzig 1929.
Handbuch der Unfallversicherung, herausgegeben von Mitgliedern des Reichsversicherungsamts, 2. Aufl. Leipzig 1897.
JbNatOekStat = Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. (Hildebrand-Conrad-Elster.)
Iher. Jahrb. = Iherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts (Schultze-Siber).
Weltkongreß = Bericht. Weltkongreß für Freizeit und Erholung Hamburg v. 23.—30. Juli 1936, herausgegeben vom Intern. Zentr. Büro „Freude und Arbeit", Berlin 1936.

5. *Gesetzessammlungen, Amtl. Blätter, Entwürfe, Entscheidungssammlungen:*

ArbRKart = Arbeitsrechtskartei.
ArbR Samml. = Arbeitsrechtssammlung. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts u. des Reichsehrengerichtshofs, der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte, herausg. von Dersch, Hueck u. a.
Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, herausgegeben von der Akademie für Deutsches Recht, Hamburg 1938.
RABl. = Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des R. u. Pr. Arbeitsmin. herausg. vom Reichs- und Pr. Arbeitsministerium.
RAG. = Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Amtl. Sammlung).
RGBl. = Reichsgesetzblatt.
RStBl. = Reichssteuerblatt, herausgeg. vom Reichsfinanzministerium.
RVA = Entscheidungen des Reichsversicherungsamtes.

Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht. Sammlung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit Einleitung, Vorbemerkungen und Hinweisen. Hamburg 1938.
Washingtoner Abkommen: abgedruckt bei: Berger-Kuttig-Rhode, Internationales Arbeitsrecht, Berlin 1931, S. 254 ff.

6. *Zeitschriften:*

„Angriff"	=	Der „Angriff", Tageszeitung, Berlin.
DAR	=	Deutsches Arbeitsrecht, herausg. von Mansfeld.
DJ	=	„Deutsche Justiz", Rechtspflege und Rechtspolitik, Amtsblatt der deutschen Rechtspflege. Herausgeber: Reichsjustizminister Dr. Gürtner.
DJD	=	Das junge Deutschland, Sozialpolitische Zeitschrift der deutschen Jugend. Amtl. Organ des Jugendführers des Deutschen Reichs. Berlin.
JW	=	Juristische Wochenschrift.
NZfAR	=	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
NS SozPol	=	Monatshefte für NS. Sozialpolitik — Beilage: Der Vertrauensrat.
SozPr	=	Soziale Praxis.
STZ	=	Nationalsozialistische Schlesische Tageszeitung, Breslau.
Tat	=	„Die Tat", Jena, Verlag Diederichs.
ZAkdDR	=	Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht. Herausgeber: Dr. Hans Frank.

Lebenslauf.

Am 2. Oktober 1913 wurde ich, Helmut Gellrich, Sohn des Stabszahlmeisters Arthur Gellrich und seiner Ehefrau Ella, geb. Hundt, in Kassel geboren. Nach dem Besuch der Volksschule trat ich 1924 in das staatliche humanistische Gymnasium zu Oels ein und bestand Ostern 1933 die Reifeprüfung. Anschließend ging ich in den Arbeitsdienst und nahm am 1. Freiwilligen Werkhalbjahr 1933 teil. Von Herbst 1933 bis Ostern 1938 studierte ich an der Universität Breslau Rechts- und Staatswissenschaften und legte am 23. Oktober 1937 vor dem Oberlandesgericht in Breslau die erste juristische Staatsprüfung ab. Ich genügte dann meiner Wehrpflicht und befand mich bei Beginn des Krieges im Vorbereitungsdienst. Seit dem 26. August 1939 bin ich wieder zur Wehrmacht eingezogen und stehe zur Zeit als Leutnant im Feld.